

ПРОЕКТ: “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, договор № BG 0513Д001-2.1.07, 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

## АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД

### ОБОБЩЕНИЕ на резултатите 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)

# Съдържание

<b>Въведение</b>	<b>4</b>
Въведение	5
Използвани съкращения	10
<b>Методология на изследването</b>	<b>11</b>
Параметри на изследването	12
Изследвана съвкупност	19
<b>Обобщение на резултатите</b>	<b>24</b>
Обобщена оценка за ефективността на проведените събития	25
Обобщение на резултатите	49
Резултатите в цифри	57
<b>Участие в обучителни и информационни събития</b>	<b>62</b>
Информираност за събитията и участие в тях	63
Профили на участвалите и неучаствалите в събитията	70
<b>Ефекти от участието в събитията</b>	<b>80</b>
Оценка за ползите от участие в събитията	81
Оценка на темите на обученията и семинарите	86
Оценка на нуждата от допълнителна информация	97
Оценка на проникването на онлайн практики	101
<b>Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения</b>	<b>116</b>
Познаване на трудовото законодателство	117
Информираност относно трудовото законодателство	127
<b>Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения</b>	<b>155</b>
Регулиране на трудовите правоотношения	156
Регистрирани от изследването практики	168
<b>Приложение 1: основни резултати</b>	<b>225</b>
<b>Приложение 2: определение на отраслите</b>	<b>255</b>
<b>Приложение 3: въпросници</b>	<b>260</b>

- 1** Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: въпросници

# 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 на икономическо планиране - 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 4**, като обобщава резултатите от проведеното емпирично проучване по отраслов и по териториален разрез.

Докладът е структуриран в пет основни части:

- Обобщение на резултатите от проведеното изследване по териториален и отраслов разрез;
- Участие на целевите групи в проведените от БТПП информационни и обучителни събития;
- Ефекти от участието в събитията;
- Оценка на въздействието на проведените събития върху познаването на правната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения.
- Оценка на въздействието на проведените събития върху практиките на трудовоправни отношения.

Първата част резюмира най-важните наблюдения и изводи от резултатите от проведеното количествено емпирично проуч-

ване по териториален и отраслов разрез. Обобщава заключенията въз основа на получените резултати. Представя най-основните резултати в синтетична таблица.

Втората част профилира участвалите и неучаствалите в проведените от БТПП информационни и обучителни събития представители на целевите групи - работодатели и наети лица.

Третата част на доклада разглежда ефектите от участието в проведените събития като ползи за участниците, включително темите на семинарите и обученията, които са представлявали особен интерес и повишаване на познанията.

Четвъртата част оценява ефектите от участието върху повишаването на познанията и информираността относно ключови моменти в нормативната рамка - Кодекс на труда, Кодекс за социалното осигуряване и други. Оценката е направена въз основа на сравнение в равнището на познание на участници и неучастници в проведените събития за всяка от двете целеви групи.

Последната част оценява ефектите от участието върху практиките в предприятията, свързани с трудовите правоотношения. Анализът отново е разгърнат в сравнителен план - между поведението на участвали и неучаствали в събитията работодатели и наети лица.

В края на доклада, в приложение, са представени в графичен вид основните резултати от проведеното изследване по всички въпроси във въпросниците. 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 **4046** 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 ем-

пирично изследване (разработване на въпросник и на извадка), поради което резултатите от тях се съдържат имплицитно в анализите.

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 организирания 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 под 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 организирания 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 осигурителни 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.

# 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
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
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 Въведение
- 2 Методология на изследването**
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: 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 област и големина на фирмите и носи представителен характер за отрасъла в страната.

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

## Методология

Количественото изследване е проведено с анкетна карта, попълвана самостоятелно от интервюираното лице по местоработата. 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 36 въпроса, от които 10 са демографски въпроси. Въпросникът за служители се състои от 42 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 организирани 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 осигурителни 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 служители в едно предприятие.

Въпросниците са представени в Приложение 3 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 наименования 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 2 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.

Участвалите 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 икономическо планиране.

### Генерална съвкупност по райони на икономическо планиране (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 заменяни.

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 интервюери са провели полевата работа. Интервюерите 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 интервюер 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

- 1 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите**
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: въпросници



# Обобщена оценка за ефективността на събитията

## Резюме

Количественото емпирично изследване установи, че работодателите в 9-те целеви отрасли в страната познават нормативната уредба относно трудовоправните и осигурителните отношения, интересуват се и следят измененията в нея. И това е безотносително към проведените информационни и обучителни събития.

Разликите са в степента на познаване на регламентите - добре или отчасти. Резултатите от изследването показват, че участвалите в събитията работодатели са категорично по-добре запознати с регламентите, а Виртуалната социална академия определено ги улеснява за регулярно и навременно проследяване на промените. И това е първия най-важен ефект от проведените събития - разширяване и допълване на познанията на работодателите относно разпоредбите в нормативната уредба на трудовите правоотношения. Степента на постигнатата информираност е измерена с обобщена стойност от 28% на по-добро познаване на нормативната уредба като цяло, както и разпоредбите на КТ и КСО от страна на участвалите в събитията работодатели, в сравнение с информираността на необхванатите от събитията представители на целевата група.

За разлика от работодателите, наетите лица като цяло по-слабо познават нормативната уредба, в частност правата и задълженията си по КТ и КСО, както и възможностите на Инспекцията по труда при защита на интересите им. И тук ролята на проведените от БТПП информационни и обучителни събития е още по-голяма. Освен повишена обща информираност относно регулацията на трудовоправните и осигурителните отношения, събитията са допринесли за генериране на чувствителност към системни елементи, които ограничават неформални практики - интерес към осигурителния праг на заеманата длъжност, съответствие между уговорен в договор и получаван размер на възнаграждението, реквизити

от съдържанието на трудовия договор, обвързаност на предприятието с Колективен трудов договор и други. Обобщената оценка за степента на постигнатата информираност в резултат от участието на наетите лица в организираните от БТПП събития е 31% разлика в информираността между обхванатите и необхванатите от събитията служители и работници в полза на обхванатите. Добре информирани са три четвърти от участвалите в събитията служители (75%), срещу по-малко от половината от неучаствалите (44%).

Около 80% от работодателите и 76% от служителите са категорични, че са повишили познанията си в областта на трудовоправните и осигурителните отношения, в резултат на участието си в информационните и обучителни събития. Други 19% от работодателите и 22% от служителите съобщават, че също са повишили познанията си, но отчасти.

За ползите от проведените събития може да се съди и от интереса към тематиките на семинарите и обученията. Повечето теми са оценени като много полезни от един от всеки двама или един от всеки трима участници (като се има предвид, че мнозинството са участвали в едно или повече събития, но не във всички), което показва, че темите са били много добре подбрани и структурирани.

Съществено е да се отбележи мястото на създадената в рамките на проекта на БТПП Виртуална социална академия, която е едновременно инструмент за регулярно информиране относно промените в трудовото законодателство и възможност за подаване на сигнал за нередност. Близко 40% от участвалите в събитията работодатели и една трета от участвалите служители (32%) са вече потребители на академията. Илюстрация на нейната полезност и навременно създаване е регистрираният от изследването факт, че тя нарастващо набира популярност и сред представители на целевите групи, които не са обхванати от проведените обучения и семинари.

Свидетелство за ефекта от проведените събития е не само равнището на информираност, но и разпространението на не-регламентирани практики, установени чрез съпоставка в отговорите на въпроси между работодатели и служители в двете

подгрупи - на участвали и неучаствали в събитията.

Като цяло, само 1% от работодателите - независимо дали са участвали, или не в проведените събития - 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 най-вероятно на чувствителността на изследваната тема. Общо при двете подгрупи работодатели - участвали и неучаствали в събитията - са регистрирани по 2% отговорили, че на предприятието им е наложена санкция от инспекцията по труда през последната година, но също значим дял от анкетираните не са отговорили на въпроса (около 10%).

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 събития, 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 90% от служителите и работниците, като те декларират висока степен на съответствие между посочения размер на възнаграждението в договора и действително получаваното заплащане от работодателя.

Изследването не констатира значителни нарушения в областта на осигурителните отношения. Според девет от десет 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 компенсира с почивни дни. Формата с компенсация чрез почивни дни се признава от по-висок дял наети лица отколкото работодатели.

Като цяло, данните от изследването сочат, че в предприятията, които са имали свои представители в проведените събития, по-малко са случаите на работа без договор, по-рядко се среща липсата на задължителните елементи в трудовия договор, по-често допълнително положеният труд се заплаща (вместо да се компенсира с почивни дни или въобще да не се заплаща) и други. Следователно, по-добрата информираност води до по-слабо проявление на негативни практики.

Резултатите от изследването потвърждават, че добрите практики за продължаващо обучение и учене през целия живот, каквито са реализираните събития от БТПП, могат само да допринесат за ефективно проникване на коректните трудовоправни и осигурителни отношения сред заетите в бизнеса. Свободният и равен достъп до експертно селектирана информация очевидно допринася за намаляване на неформалните практики в трудовоправните отношения, до намаляване на негативните ефекти от сивия сектор, до по-коректна защита на трудовите и осигурителни права.

## Провеждане на събитията

Информация за събитията относно нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения, организирани от БТПП, е достигнала до две трети от работодателите и почти половината от наетите лица в целевите отрасли във всички административни области на страната, което показва, че събитията са били добре промотирани.

Около половината от информираните и в двете целеви групи - работодатели и наети лица - са взели участие в тях, което е показател за висок интерес към специфичната тематика на трудовите правоотношения.

Профилът на участвалите по отрасли показва висока концентрация на работодатели и наети лица в три отрасли, формиращи около 60% от всички участници и в двете целеви групи - *бизнес услуги, гражданско строителство и производство на храни, напитки и тютюневи изделия*, което е логично, предвид големината на тези отрасли по брой предприятия и брой наети лица в структурата на бизнеса в страната. По-слабо представени, спрямо дела им в страната, са отрасли *хотелиерство и ресторантьорство и недвижимо имущество*, което може да се обясни с високата степен на временна заетост в тях.

В регионален план, структурата на участвалите възпроизвежда структурата на целевите отрасли по райони на страната, като значително по-силно са представени предприятията в Северозападен район за сметка на Югозападен. Обяснението

може да се потърси в специфичния профил на бизнеса в столицата, която се намира в Югозападен район и която обективно съставлява много висок дял от предприятията в страната. Това, което различава структурата на бизнеса в столицата, в сравнение с останалата част на страната, е много високата концентрация на отрасли от сектора на услугите, в частност - *бизнес услуги и недвижимо имущество*. Може да се предположи, че по-слабото представителство на тези отрасли в столицата, отразяващо се върху цялото представителство на района, се дължи на наличието на достатъчно висока експертиза по тематиката на събитията в *бизнес услуги* и на временната заетост в *недвижимо имущество*.

С увеличаване размера на предприятията намалява и процентният дял на участвали работодатели в обучителните и информационни събития. Предприятията с до 9 лица са с най-висок дял на участвали работодатели в обучителните събития, следвани от фирмите с наети между 10 и 50 лица. Най-нисък е делът на участвалите в обученията със заети над 251 лица.

Като цяло, малко над половината от всички участвали в събитията работодатели са представители на микрофирми. Сред служителите, които са участвали в събитията, представителството на по-големите размерни групи фирми е значително по-голямо.

Лицата, заемащи управленска позиция “собственик и управител”, са с най-висок процентен дял представени в събитията, организирани от БТПП, в целевата група на работодателите (около 60% от всички). А в целевата група на наетите лица доминират служителите на експертна позиция (66%).

Сред работодателите преобладават хората на възраст над 51 години, докато сред служителите - до 50 години. Участвалите служители са видимо по-млади от работодателите, като делът на най-младите до 35 години е сравнително висок (33%). Все пак той е по-нисък от дела им сред неучаствалите в събитията наети лица - за сметка на възрастовата група 36-50 години. Сред работодателите преобладават мъжете, докато сред наетите лица - жените.

Впечатляващо висок е и 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). И двете групи са категорично представени от хора със завършено висше образование, както и потребители на интернет.

Практически всички работодатели, участвали в събитията, ползват компютър и интернет (96%). Мнозинството наети лица, участвали в събитията, също ползват компютър и интернет, но с по-нисък дял в сравнение с работодателите (87%). Значително по-нисък дял са ползващите интернет сред наетите лица, които не са участвали в събитията (68%).

Високият дял на ползващи интернет сред участниците в събитията, главно сред наетите лица, показва добра технологична обезпеченост на фирмите, изпратили свои представители, което от своя страна допринася за повишаване на ефективността и на създадената от БТПП в рамките на проекта Виртуална социална академия.

Около една трета от участвалите в събитията работодатели и служители ползват Виртуалната социална академия на БТПП (което е значителен дял, като се има предвид сравнително скорошното ѝ създаване). 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 очертава значителен потенциал на потребители на академията.

## Постигната ефективност

- *Изследването регистрира пряка връзка между предварителната информираност за организираните от БТПП информационни и обучителни събития и участието в тях - колкото е по-висок дялът на информираните за събитията, толкова по-голям е дялът и на участвалите.*

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

Видът на сключения договор (безсрочен или срочен) също оказва значимо 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.

Възрастта и големината на предприятието, в което работят изследваните служители и работници, не влияе пряко върху информираността им. Въпреки това, редно е да се отбележи, че ефект от информационните и обучителните събития се наблюдава най-вече при по-големи по размер фирми. Вярно е, че сред обхванатите от събитията се отбелязва голям брой участници от микрофирми (представени предимно от работодатели), но въпреки високия им дял, като цяло той е по-нисък от средния за страната и за целевите отрасли.



- *Както представители на работодателите, така и тези на служителите високо оценяват ползата от проведените обучения и семинари. Всички са повишили познанията си в областта на трудовоправните и осигурителни отношения вследствие на проведените събития.*

Всички теми, представени на семинарите и обученията, са били в почти еднаква степен полезни за участвалите в събитията представители и на двете целеви групи, което означава, че те са били добре подбрани и структурирани (с почти равни дялове от около една трета).

На първо място, оценена като най-полезна - и от двете групи бенефициенти на проекта - е темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица”. Следват две други теми от обща (за двете групи) полезност - “Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност” и “Бизнес етика, фирмена култура - ефективна работна среда”, както и две теми, класифицирани като много полезни от едната или другата целева група, поради специфичния им интерес: “Ефективна организация и администриране на бизнеса” - за работодателите и “Правни механизми за защита интересите на наетите лица” - за служителите.

Важно е да се подчертае разликата в ранжирането, в зависимост от позицията на анкетираните лица във фирмата. С изключение на две теми („Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица“ и „Приложение на система GS1“), за които оценките съвпадат, при всички останали се наблюдават разлики.

Ранжирането на темите относно тяхната полезност, от една страна - според оценките на работодателите, и от друга - според оценките на служителите, е, както следва:

Тема	Ранг (1 - най-висок; 9 - най-нисък)	
	Работодатели	Служители
Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица	1	1
Правни механизми за защита интересите на наетите лица	8	2
Фирмена култура - ефективна работна среда	3	4
Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения	4	3
Ефективна организация и администриране на бизнеса	5	7
Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика	2	5
Повишаване адаптивността на работниците	7	6
Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация	6	4
Приложение на система GS1	9	9

Така например, посоченото като не особено полезно от работодателите (напр. тема „Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика“) е много по-високо оценено от служителите. Обратно, оцененото от работодателите като по-полезно (напр. тема „Правни механизми за защита интересите на наетите лица“) е оценено по-ниско от служителите. Вероятно това разминаване в оценките се дължи от една страна на задълженията и отговорностите, които анкетираните следва да изпълняват, а от друга - на затруднения при изпълнение на задълженията от организационно и управленско естество. Ако допускането е вярно, от него следва *необходимост от тематично фокусирани обучения* в зависимост от служебните позиции, заемани във фирмата.

В сравнителен план, работодателите оценяват като относително най-полезна за тях темата за “Механизми 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 (работодатели, а не наемни работници).

Подобно на работодателите, анкетираните служители и работници поставят на първо по значимост място темата за “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (38%). На второ и трето място са съответно “Правни 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 ползност на темата “Фирмена 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 анкетираните наети лица.

Интересно наблюдение е това, че докато наетите лица в различните райони на страната демонстрират относително еднакъв интерес към различните теми на информационните и обучителните събития, то при работодателите се наблюдават значителни различия по райони в оценката им за ползност на темите. Доказателство за това твърдение е фактът, че служителите във всички райони оценяват като най-ползнен едни и същи три теми, докато първите три теми, оценени като най-ползнен 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 - “Механизми на взаимодействие 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); “Ефективна организация и администриране на бизнеса” - в Североизточен район (45%, с положителна разли-

ка от средната от 25%); “Фирмена култура - ефективна работна среда” и “Ефективна 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%.

Горните заключения подсказват, че е *целесъобразно следващите информационни събития и обучения да бъдат диференцирани* както относно целевата група, така и спрямо подбора на темите и акцентите в тях, но също така и спрямо регионалните характеристики на бенефициентите. В подкрепа на същото са и следващите резултати от изследването.

Например, темата “Ефективна организация и администриране на бизнеса” е била оценена изключително ниско по полезност в Северния централен район (едва 8% са я определили като полезна). От друга страна, сравнително новата за България тема за “Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация” показва сравнително по-значима стойност в Североизточния район (33% при 25% средна за групата на работодателите).

При наетите лица в регионален план - във всички райони, темата “Механизми 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%).

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 - ефективна работна среда”- 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 “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 среден дял от 17%).

В отраслов план, ранжирането на темите, от гледна точка на тяхната полезност за участниците в събитията, показва известни отраслови специфики, които могат да бъдат взети предвид при разработването на следващи събития.

За работодателите в отрасъл *производство на храни, напитки, тютюневи изделия* - след темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” - най-полезна е била “Фирмена култура - ефективна работна среда”. Всички останали теми - с изключение на “Правни механизми за защита интересите на наетите лица” и “Повишаване адаптивността на работниците” - са оценени като полезност приблизително еднакво, с дял над 20% от анкетираните. Подобно на работодателите, и служителите в отрасъла са определили на второ място по полезност “Фирмена култура - ефективна работна среда”. А за разлика от работодателите, като най-малко полезни за тях - “Ефективна организация и администриране на бизнеса” и “Приложение на система GS1”.

И работодатели, и служители в *производство на текстил* определят като най-полезна за тях “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица”. Също толкова важна за служителите е темата “Правни механизми за защита интересите на наетите лица”. За работодателите втора по полезност е “Ефективна организация и администриране на бизнеса”. Интересно е да се отбележи, че и за двете целеви групи от отрасъла трета по значение тема е “Управление на

конфликти посредством преговори, посредничество и медиация” - с дял по-висок от средния за всички отрасли и в двете целеви групи.

В *гражданско строителство* също лидер е “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” - и за работодатели, и за служители. Но докато работодателите извеждат на по-преден план “Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика”, то за служителите са се оказали по-полезни “Правни механизми за защита интересите на наетите лица” и “Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения” - тема, обхващаща цялата тематика.

Специфичен профил чрез темите на информационните и обучителни събития разкриват както работодателите, така и служителите в отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство*. “Фирмена култура - ефективна работна среда” и “Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения” са били две от най-полезните теми и за двете целеви групи, като втората е ранжирана на първо място като най-полезна от служителите. Работодателите също така са оценили високо “Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика”.

Подобно на служителите в *производство на текстил*, и служителите в *транспорт* са намерили за най-полезни “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” и “Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация”. Докато за работодателите особено полезна е била широката тема за “Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения”.

Отрасъл *спедиция и съобщения* също демонстрира характерен профил. Докато за служителите почти всички теми са се оказали еднакво полезни, а общата за повечето отрасли тема “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” е посочена от значително повече служители - половината от всички, то на първо място - посочена от половината от всички работодатели - е “Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика”, следвана

- с доста по-нисък дял посочвания - “Ефективна организация и администриране на бизнеса”.

Работодателите в отрасъл *недвижимо имущество* са намерили за най-полезни четири от темите на обученията и семинарите - отличаващи се с дял значително над средния за работодателите от всички отрасли - “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица”, “Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения”, “Ефективна организация и администриране на бизнеса” и “Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика”. За разлика от работодателите в отрасъла, служителите категорично са определили “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” - с дял около и над 30 процентни пункта разлика спрямо всяка друга тема. Същевременно, темата “Повишаване адаптивността на работниците” - характерна за служителите в един отрасъл като *производство на храни, напитки и тютюневи изделия* - е посочена на последно място, от едва 13% от интервюираните. На последно място, от същия дял служители, е посочена споменатата тема и в отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство*.

Характерно за работодателите в отрасъла на *бизнес услугите* е, че са намерили за полезни на практика всички теми на обучителните и информационни събития - с дял над 20% посочвания. Известно изключение е “Правни механизми за защита интересите на наетите лица”, но дори и тази тема е с близък до 20% дял. Подобна е картината и при служителите в отрасъла, като единствената тема при тях с по-нисък от 20% дял на посочвания е “Ефективна организация и администриране на бизнеса”.

Четири теми са били най-полезни за работодателите в отрасъл *образователни услуги* - “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица”, “Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения”, “Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика” и “Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация” - посочени с по-висок дял от средния за всички работодатели във всички отрасли. Особено

значима е разликата е между дела, посочен от работодателите в *образователни услуги* и този, посочен от работодателите във всички отрасли за последната спомената тема. “Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация” - заедно с “Правни механизми за защита интересите на наетите лица” - е на второ място по полезност и за служителите в отрасъл *образователни услуги*, след “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица”.

- *Очертава се съществена разлика между участвали и неучаствали в информационните и обучителни събития относно познаването на нормативната уредба.*

Според получените от изследването данни, значително по-висок е делът на работодателите, които са участвали в събитията и които заявяват, че следят редовно промените в трудовото законодателство, в сравнение с дела на работодателите, които не са участвали в събитията. Сред онези, които не са участвали, доминира делът на следящите законодателството, но не редовно.

Още по-значима е разликата между участвалите и неучаствалите в събитията служители. Едва 24% от служителите, които не са участвали декларират, че редовно следят трудовото законодателство (за сравнение, 43% при участвалите в събитията служители).

Работодателите, които са участвали в обучителните и информационни събития на БТПП намират проследяването на измененията в нормативната уредба за по-малко затрудняващо ги в сравнение с работодателите, които не са участвали в събитията.

Участвалите в събитията работодатели са значително по-уверени, че познават нормативната уредба за трудово-осигурителните отношения в сравнение с неучаствалите в събитията (10 процентни пункта разлика).



По-конкретно, детайлно познаващите разпоредбите на КТ представители на работодателите в групите на *преминалите* и *непреминалите обучение* имат разлика от около една десета в полза на участвалите в обучение (77% и 65% съответно). При групата на служителите и работниците делът на детайлно познаващите правата и задълженията си по 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.

Все пак, 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 (работодатели и служители/работници, с почти равни дялове от 70%).

- *Обобщените резултати от проучването сочат, че като цяло информираните относно трудовоправните и осигурителните отношения предприемат практики, които ограничават разпространението на неформалната икономика.*

От гледна точка на *Международната организация на труда* 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. *Организацията за икономическо сътрудни-*

*ничество и развитие* 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”.

Според *Европейската комисия*, по експертни оценки България е първа сред страните-членки по големина на сивия сектор в икономиката, оценяван за 2011 г. на 32.3% от БВП, като се приема, че недекларираната заетост в периода 1995 г. - 2006 г. е била между 22% и 30%.

Неформалната икономика влияе негативно върху редица области на социалния и икономическия живот в едно общество, като същевременно има многообразни проявления и е трудна за измерване. Високият дял на сивия сектор въздейства отрицателно на публичните приходи и съответно, тяхното преразпределение в интерес на цялото общество, но особено съществено за настоящия анализ е безспорното, че нарушава трудовоправните и социалните права на гражданите. Проявленията на недекларираната 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. Ето защо преодоляването на неформалните негативни практики е от ключово значение за развитието на обществото.

Интересно е да се отбележи, че като резултат от проведено проучване в България през 2010 г. (Обединение „Стратегма - Европейски институт“, октомври 2010 г.) се констатира, че обобщените данни за информираността на наетите лица по отношение на трудовото и осигурителното законодателство открояват информационен дефицит (най-висока информираност е регистрирана сред наетите в сектор *учебно-образователни услуги* - ~58%). На практика, за повече от

40% от наетите във всички изследвани тогава икономически сектори е установен дефицит на информация за трудовото и осигурителното законодателство и възможностите за защита на трудовите права. Нещо повече, същото проучване установява, че характеристики на бизнес средата показват наличието на практики, присъщи на неформална икономика, включващи: нерегламентиране на условията и правилата за полагане на труд; нерегламентирано и съответно, не отчитано заплащане на труда. Установява се още, че от ключово значение за тяхното преодоляване е нивото на информираност на наетите лица по отношение трудовото и осигурителното законодателство, както и за възможностите за защита на трудовите права. Достига се до извода, че е на лице ясно изразен дефицит на информация, като преодоляването на този дефицит би оказало пряко влияние върху „изсветляването“ на икономиката и рязкото намаляване на констатираните нерегламентирани практики. Екипът, провел проучването, достига до заключението, че нерегламентираното полагане на труд (изцяло или частично) обуславя ниска степен на познаване на ключови елементи на трудовоправните и осигурителните отношения и съответно, склонност към толериране и участие в негативни практики, характерни за неформалната икономика.

В настоящото изследване са използвани индикатори за познаване на трудовоправната нормативна уредба като цяло (при работодателите), възможностите на инспекцията по труда за защита на интересите на наетите лица (при служителите и работниците), както и познаването на регламентите/правата и задълженията по КТ и КСО. Направена е екстраполация на синтетичен индикатор за “обща информираност” относно основните положения в законодателството, регулиращо трудовоправните и осигурителните отношения в страната. Въз основа на тях може да се определят 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 по труда (при служителите), или КТ и КСО (и при двете целеви групи). Обратно, тези, които са отбелязали, 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 в положителна посока. 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 осигурителни отношения, което е един добър показател за ефективност.

По-конкретно:

- 68% от участвалите в събитията 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 дялът на познаващите отчасти КСО представители на работодателите.
- 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. 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 организирани от БТПП събития служители и работници заявяват, че познават своите права и задължения, то този дял сред неучаствалите наети лица е под 50%.

- Почти всички работодатели са декларирали, че познават нормативната рамка, регулираща трудовите правоотношения и осигурителните отношения. Разликата при двете подгрупи е в степента на познаване - при участвалите в събитията познаващите рамката в детайли са с една десета повече, отколкото при неучаствалите (80% и 70% съответно). Логично, високото равнище на познаване на основните регламенти в областта на трудовоправните и осигурителни 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.

- 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.

- Обвързани с колективен трудов договор са около 10% от проучените предприятия, според резултатите от 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.

- 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, но изключение тук правят Северозападен и Югоизточен райони (съответно 15% и 18% не включват тази клауза).

Изследването регистрира подчертана тенденция за 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 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. При тях, делът на работещите над осигурителния праг е значително по-нисък (28%). Минимален дял служители работят под осигурителния праг.

Разбира се, могат да се посочат и други примери, но като цяло се очертава съществена констатация, че съществува пряка зависимост между нивото на познаване на трудово-правните и осигурителни отношения, предвидени в разпоредбите, и спазването на правилата и правата между работодатели и наети лица.

- *Използването на ИКТ, в частност интернет, както и ползването на Виртуалната социална академия (поддържана от БТПП) са двата фактора, които показват най-силна зависимост с информираността на служителите по отношение на трудовоправните и осигурителните 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).*

Данните от изследването очертават ползата от предоставянето на съвременни, онлайн базирани възможности за достъп до информация и обучения. Например 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 все още не много широка, и извън участниците в обучителните и информационни събития, организирани от БТПП - ползва се от 3% от неучаствалите работодатели и 7% от неучаствалите служители.

Като фактор, влияещ върху нарастването на интереса и използването на ВСА се очертава фактът, че академията се отличава с потребителски ориентиран интерфейс, удобен и лесен за ползване, както и добре структуриран по теми. Особено обнадеждаващ е фактът, че делът на използващите го служители и работници е почти еднакъв с този на работодателите, което е още едно доказателство за полезност и навременно създаване на портала, предвид съществуващите нужди от информация в тази област.

И все пак, следва да се проведе рекламна кампания относно възможностите, които академията предоставя за информация и обучение, като се има предвид сравнително ниския дял на ползващите я сред неучаствалите в събитията представители на работодатели и наети лица (съответно 7% и 3%). Очевидна е и необходимостта от промоционална кампания за повишаване на дела на ползвателите на портала в страната. В тази посока са и данните, според които особена зависимост между използването на ИКТ и използването на функционалните възможности на ВСА няма. Например над 82% от работодателите, използващи ИКТ и имащи достъп на работното си място до тях, все още не използват онлайн портала, като същото се отнася и до близо 85% от служителите.

Резултатите от изследването категорично сочат, че развитието и разпространяването на съвременните онлайн базирани системи могат ефикасно да допринесат за повишаване на правната култура както на работодателите, така и на наетите лица. Те могат да послужат за основа на съвременна, уеб базирана дистанционна форма на обучение сред представителите на различните икономически сектори в страната.

Същото се отнася и до установяването на традиции за перманентно провеждане на присъствени информационни кампании и целеви/специализирани обучения, съобразени с конкретните нужди на работодателите, от една страна, и на наетите лица, от друга.



# Обобщение на резултатите

## Териториален разрез

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 “Механизмите 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 - еднакви и сред двете целеви групи - са Северозападният и Североизточният.

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). 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.

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, но участвалите в събитията го правят значително по-редовно. 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 с най-високите стойности, следвани от Северният централен район. При неучаствалите - това е Северозападният район.

Практически всички интервюирани представители на работодателите 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 осигурителни отношения и при двете целеви групи на проекта. Прави впечатление, че и при двете групи има ясно изразена разлика от около 30 процентни пункта 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.

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 - Северозападен и Северен централен.

## Отраслов разрез

В отраслов план, теми от по-голям интерес, със значими разлики от средните за всички - при работодателите - са “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” в *производство на текстил, недвижимо имущество и бизнес услуги*, “Фирмена култура - ефективна работна среда” в *хотелиерство и ресторантьорство и бизнес услуги*, “Обща рамка на трудовоправите и осигурителни отношения” в *хотелиерство и ресторантьорство, транспорт, недвижимо имущество и образователни услуги*, “Ефективна организация и администриране на бизнеса” в *производство на текстил и недвижимо имущество*, “Фирмено поведение, корпоративна социална отговорност, бизнес етика” в *спедиция и съобщения, недвижимо имущество и образователни услуги*, “Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация” в *производство на текстил, транспорт и образователни услуги*.

При наетите лица - “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” в *производство на текстил, гражданско строителство, спедиция и съобщения и недвижимо имущество*, “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” в *производство на текстил и транспорт*, “Фирмена култура - ефективна работна среда” в *производство на храни, хотелиерство и ресторантьорство и спедиция и съобщения*, “Обща рамка на трудовоправите и осигурителни отношения” в *хотелиерство и ресторантьорство*, “Повишаване адаптивността на работниците” в *спедиция и съобщения*, “Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация” в *транспорт и образователни услуги*.

Данните показват, че значително над половината от всички наети лица и всички работодатели във всички целеви отрасли заявяват нужда от допълнителна информация относно осигурителните и трудовоправните отношения. Тази нужда е по-категорично заявена в отрасли *транспорт, недвижимо имущество, гражданско строителство, образователни услуги и бизнес услуги*, а по-слабо - в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство и спедиция и съобщения* (и от служители, и от работодатели). Трябва да се отбележи, че общо за работодателите и служителите в отрасъл *спедиция и*

*съобщения* се наблюдава най-нисък интерес към допълнителна информация относно нормативната рамка, регулираща осигурителните и трудовоправните отношения.

По отделните икономически сектори в най-висока степен използват Виртуалната социална академия (поддържана от БТПП) участвалите работодатели от отрасли *бизнес услуги, образователни услуги, производство на храни и хотелиерство и ресторантьорство*, както и от работодателите, които не са участвали в събитията, в отрасли *производство на текстил и спедиция и съобщения*.

В по-голяма степен от средното за всички се ползва от служителите, обхванати от събитията, в отрасли *бизнес услуги, образователни услуги, производство на храни и производство на текстил*, както и от служителите, които не са участвали в събитията, в *бизнес услуги*.

Най-висок дял редовно следящи промените в нормативната уредба регистрира изследването при работодателите в *бизнес услуги и недвижимо имущество* и служителите в *бизнес услуги и образователни услуги* (от подгрупата на обхванатите от събитията).

Тенденцията по отрасли се потвърждава и по отношение на индикатора за обща познатост на нормативната уредба, като тук се вижда и висок дял на запознати с нормативната уредба участвали в събитията работодатели и в отрасли *производство на текстил и гражданско строителство*. Прави впечатление относително по-ниският дял познаващи уредбата в отрасли *спедиция и съобщения и хотелиерство и ресторантьорство* - и в двете подгрупи (на участвали и неучаствали работодатели).

По отрасли, най-добре запознати с разпоредбите на КТ са работодателите в подгрупата на участвалите в събитията от отрасли *образователни услуги, бизнес услуги, производство на текстил и недвижимо имущество*. А с най-високи стойности на непознаващи КТ са от отрасли *хотелиерство и ресторантьорство и спедиция и съобщения*.

Служителите в подгрупата на участвалите от всички отрасли демонстрират сравнително добро равнище на познаване на правата и задълженията си по КТ. Изключение е отрасъл *спедиция и съобщения*, в който под половината от всички заявяват добро познаване на КТ.

Тенденцията на познаване на регламентите на КСО от страна на работодателите е подобна, като тук се отличават - наред със *спедиция и съобщения* - и отрасли *производство на храни и хотелиерство и ресторантьорство* с относително по-слабо познаване в подгрупата на участвалите в събитията. Докато в целевата група на служителите - и в двете подгрупи (на участвали и неучаствали) по-слабо познават правата и задълженията си в отрасли *транспорт, хотелиерство и ресторантьорство, спедиция и съобщения и производство на текстил*.

По отрасли, в подгрупата на обхванатите от обученията наети лица, във всички отрасли около и над половината от всички в съответния отрасъл демонстрират познаване на възможностите на инспекцията по труда в детайл, а останалите - отчасти. А относно мястото за подаване на сигнал при нередност - висок дял от около 90% потвърждават, че знаят мястото. И по двата показателя изключение от общата тенденция са два отрасъла - *спедиция и съобщения и хотелиерство и ресторантьорство*, в които по-малко от половината считат, че познават възможностите на Инспекция по труда, както и около 20 процентни пункта по-малко от средното знаят за начините на подаване на сигнал. Наетите лица от подгрупата на обхванатите от обученията служители показват значително по-високо равнище на познаване както на възможностите на Инспекцията по труда, така и мястото за подаване на сигнал в случай на нередност в сравнение с необхванатите от събитията.

В подгрупата на участвалите работодатели най-висок дял информирани се наблюдава в отрасли *бизнес услуги, образователни услуги, производство на текстил и гражданско строителство* (около 90% от всички в съответния отрасъл). Най-нисък е делът в отрасъл *спедиция и съобщения* (62%).

Относително по-нисък е делът на информираните и в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство (70%)* и *недвижимо имущество (70%)*.

В подгрупата на обхванатите от събитията наети лица, във всички отрасли - с изключение на три - се наблюдава високо равнище на информираност, макар и с малко по-ниски дялове от тези на работодателите. Трите отрасли, в които делът на информираните наети лица е относително по-нисък, са *производство на храни, транспорт и спедиция и съобщения*. Особено нисък е в третият - *спедиция и съобщения (52%)*.

Равнищата на информираност се потвърждават и по отношение на КТ и КСО, като разликата между двете целеви групи и по отрасли е най-видима в степента на познаване - добре или отчасти. По отрасли, най-добре запознати с разпоредбите на КТ са работодателите в подгрупата на участвалите в събитията от отрасли *образователни услуги, бизнес услуги, производство на текстил и недвижимо имущество*. А с най-високи стойности на непознаващи КТ са от отрасли *хотелиерство и ресторантьорство и спедиция и съобщения*.

Служителите в подгрупата на участвалите от всички отрасли демонстрират сравнително добро равнище на познаване на правата и задълженията си по КТ. Изключение е отрасъл *спедиция и съобщения*, в който под половината от всички заявяват добро познаване на КТ.

Тенденцията на познаване на регламентите на КСО от страна на работодателите е подобна на тази при КТ, като тук се отличават - наред със *спедиция и съобщения* - и отрасли *производство на храни и хотелиерство и ресторантьорство* с относително по-слабо познаване в подгрупата на участвалите в събитията. Докато в целевата група на служителите по-слабо познават правата и задълженията си в отрасли *транспорт, хотелиерство и ресторантьорство, спедиция и съобщения и производство на текстил*.

Наетите лица в голямото си мнозинство познават добре възможностите на инспекцията по труда при защита на техните интереси, като делът на информираните е по-висок сред участвалите в събитията, проведени от БТПП, в сравнение с неучаствалите в събитията - 16 процентни пункта разлика в полза на участвалите. 12 процентни пункта е разликата в познаването на начините за подаване на сигнали при нередности - в полза на участвалите в събитията.

По отрасли, в подгрупата на обхванатите от обученията наети лица във всички отрасли около и над половината от всички в съответния отрасъл демонстрират познаване на възможностите на инспекцията по труда в детайл, а останалите - отчасти, а относно мястото за подаване на сигнал при нередност - висок дял от около 90% потвърждават, че знаят мястото. И по двата показателя изключение от общата тенденция са два отрасъла - *спедиция и съобщения* и *хотелиерство и ресторантьорство*, в които по-малко от половината считат, че познават възможностите на инспекция по труда, както и около 20 процентни пункта по-малко от средното знаят за начините на подаване на сигнал.



# Резултатите в цифри

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%

- 1 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития**
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: въпросници

# Информираност за събитията и участие в тях

## Информираност и участие на работодатели

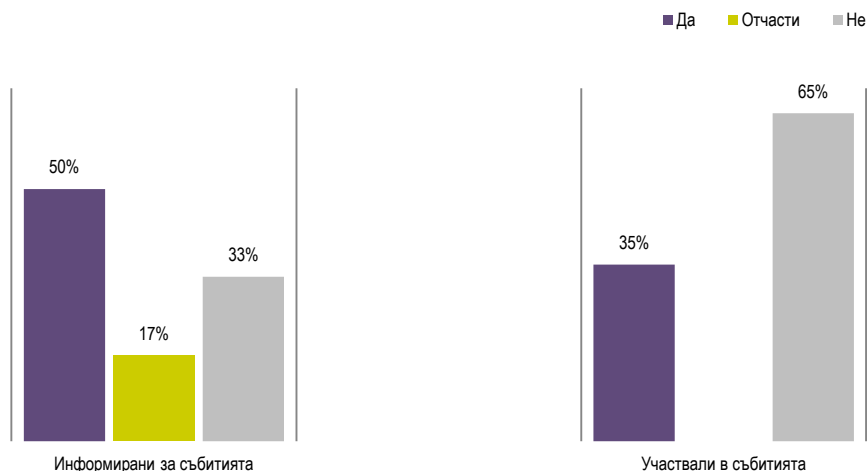
Две трети от анкетираните работодатели са били информирани за обучителните и информационни събития, организирани от БТПП, относно нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения.

Работодателите са в значителна степен по-информирани относно провеждането на обучителните и информационните събития, проведени от БТПП, в сравнение със служителите - (67% от работодателите, 47% от служителите).

Данните показват най-висок дял на информираност за събитията при работодателите в отрасли образование (76%), производство на текстил (74%) и бизнес услуги (72%).

Най-ниска степен на информираност, в сравнение с останалите сектори, се наблюдава при работодателите в отрасли *недвижимо имущество* (45%), *транспорт* (54%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (58%).

Графика 1: Информираниост и участие в събитията, организирани от БТПП. Работодатели (дял от всички)



От работодателите, заявили че са информирани, 52% са били привлечени за участие в проведените събития, а от служителите и работниците - 64%. С други думи, над половината от информираните са били привлечени за участие в проведените събития.

Резултатите от проучването показват, че отраслите, в които представителите и на двете целеви групи са били най-добре информирани за събитията, са същите, от които има и най-голям дял участници в тях.

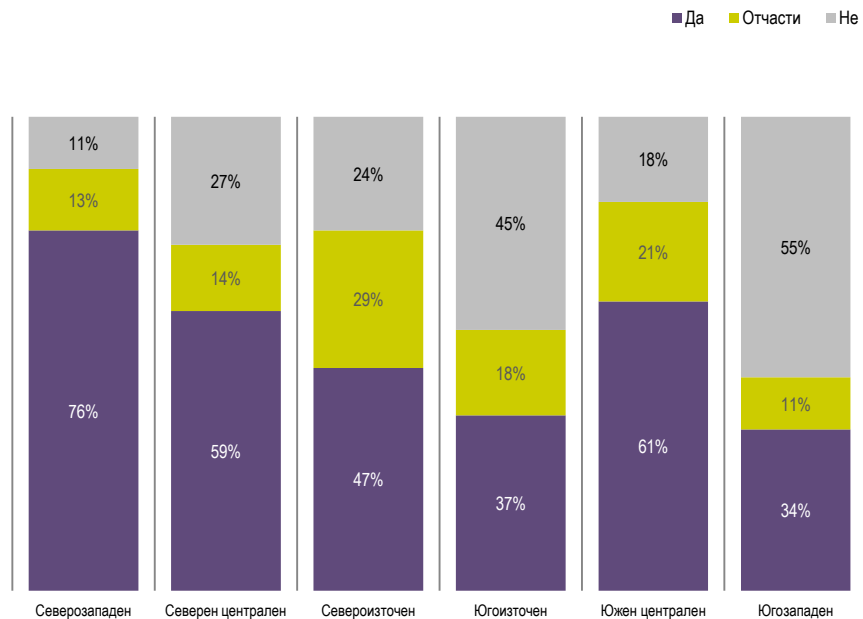
Може да се обобщи, че се наблюдава пряка връзка между информираността за предстоящите събития и участието по-късно в тях - колкото е по-висока информираността, толкова повече компании са участвали. Тази връзка е по-силна в сравнение с връзката между информирани работодатели и наети лица.

**В регионален план,** 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 делът на информираните работодатели е забележимо по-висок от информираните служители. Особено голяма е разликата в равнището на информираност между работодатели и служители в Южен централен район.

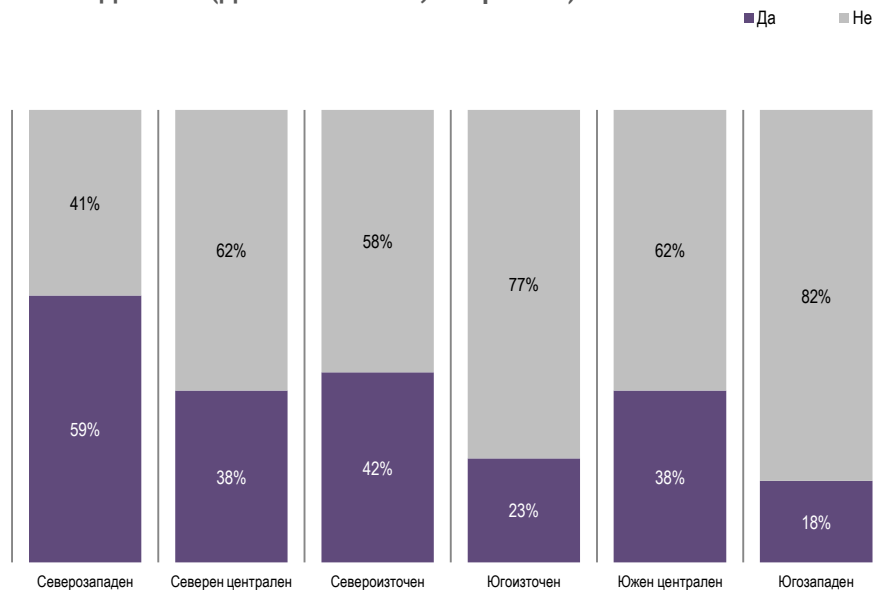
**В секторен план,** данните показват, че най-висок дял на информираност за събитията се очертава при работодателите в секторите *образование (76%), производство на текстил (74%) и бизнес услуги (72%)*. Най-ниска степен на информираност, в сравнение с останалите сектори, се наблюдава при работодателите в отрасли *недвижимо имущество (45%), транспорт (54%) и хотелиерство и ресторантьорство (58%)*.



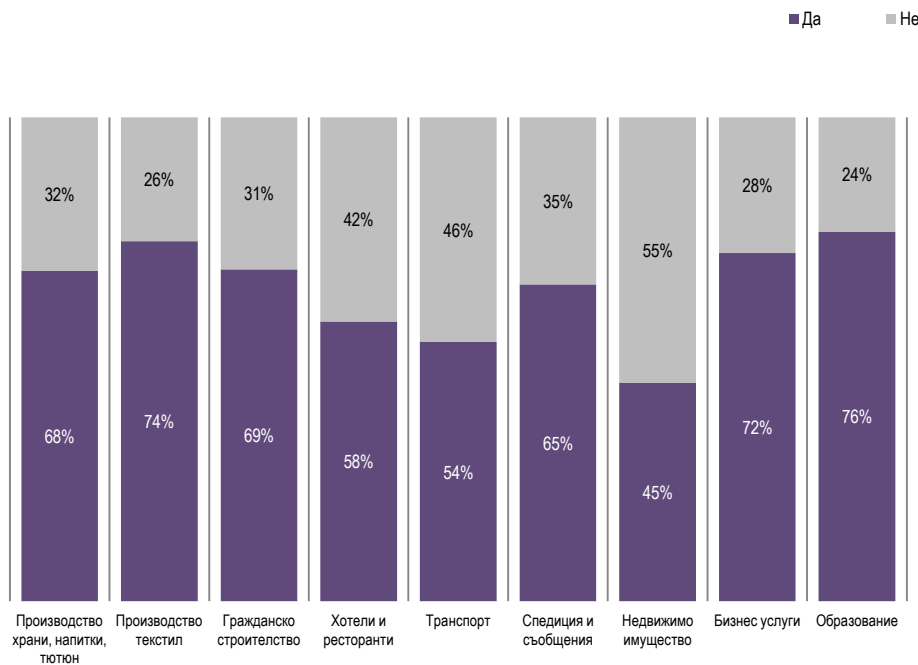
Графика 2: Информираност за събитията, организирани от БТПП. Работодатели (дял от всички)



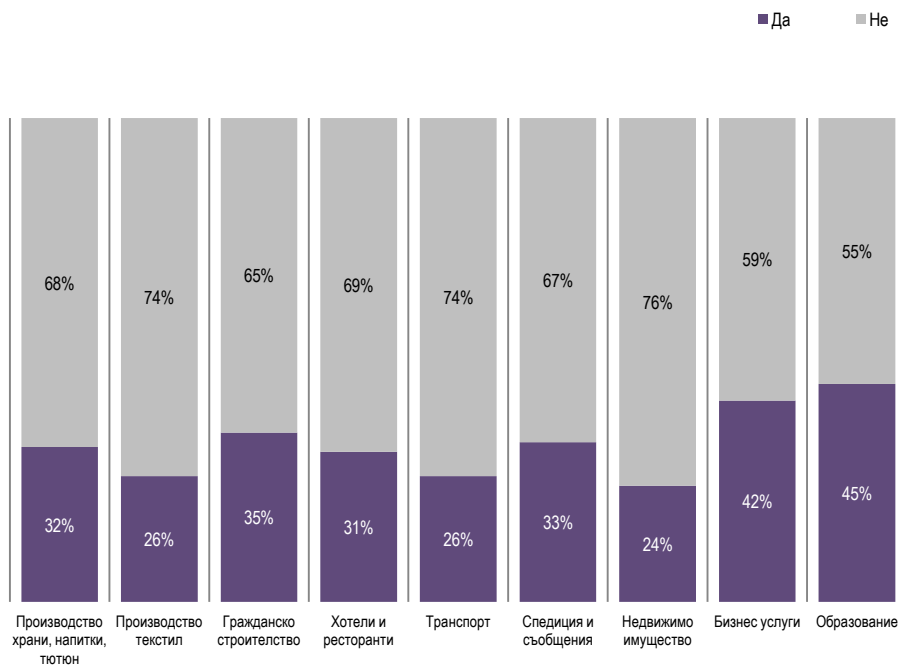
Графика 3: Участие в събитията, организирани от БТПП. Работодатели (дял от всички, по район)



Графика 4: Информираност за събитията, организирани от БТПП. Работодатели (дял от всички, по отрасъл)



Графика 5: Участие в събитията, организирани от БТПП. Работодатели (дял от всички, по отрасъл)



## Информираност и участие на служители

И в групата на служителите, подобно на групата на работодателите, най-висока степен на информираност за събитията е регистрирана в отрасли *образование* (58%) и *бизнес услуги* (55%).

Отново, сравнително най-слабо информирани са служителите в отрасли *недвижимо имущество* (34%), *транспорт* (34%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (35%).

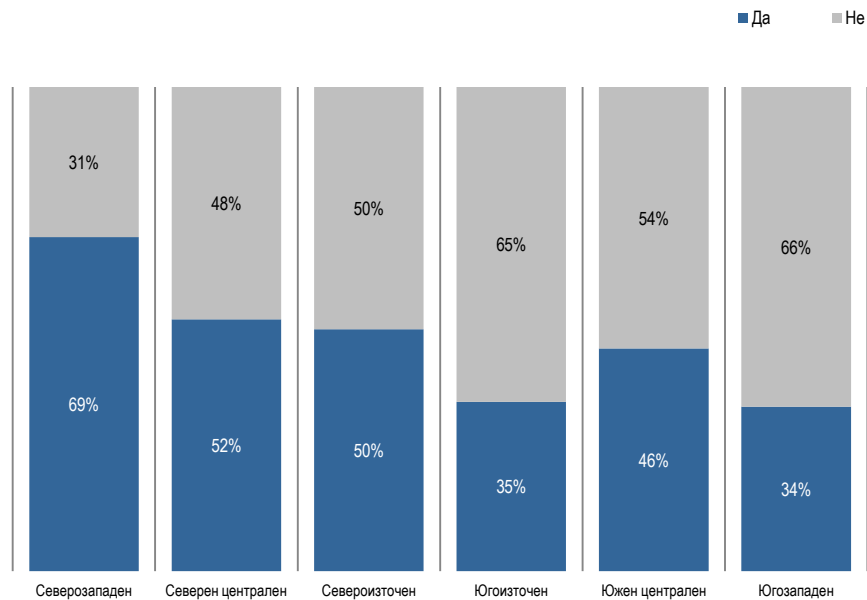
Делът на информираните за събитията наети лица е с около една пета по-нисък от този на работодателите, но това са приблизително половината от анкетираните.

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

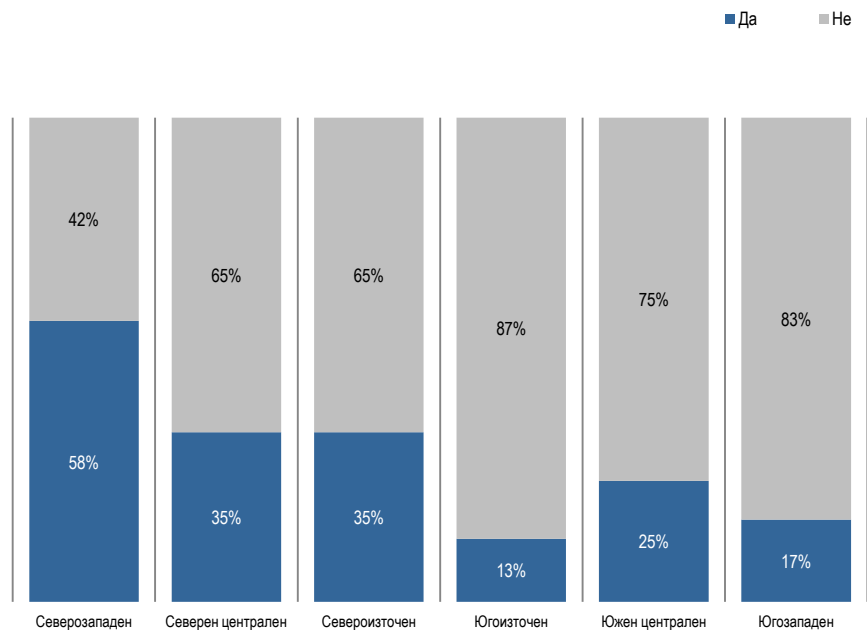
Следователно, може да бъде направен изводът, че представителите и на двете целеви групи са били по-добре информирани в два определени отрасъла (*образование* и *бизнес услуги*), а в други три - по-слабо запознати с предстоящите събития (*недвижимо имущество, транспорт и хотелиерство и ресторантьорство*).

Резултатите от проучването показват, че отраслите, в които представителите и на двете целеви групи са били най-добре информирани за събитията, са същите, от които има и най-голям дял участници в тях.

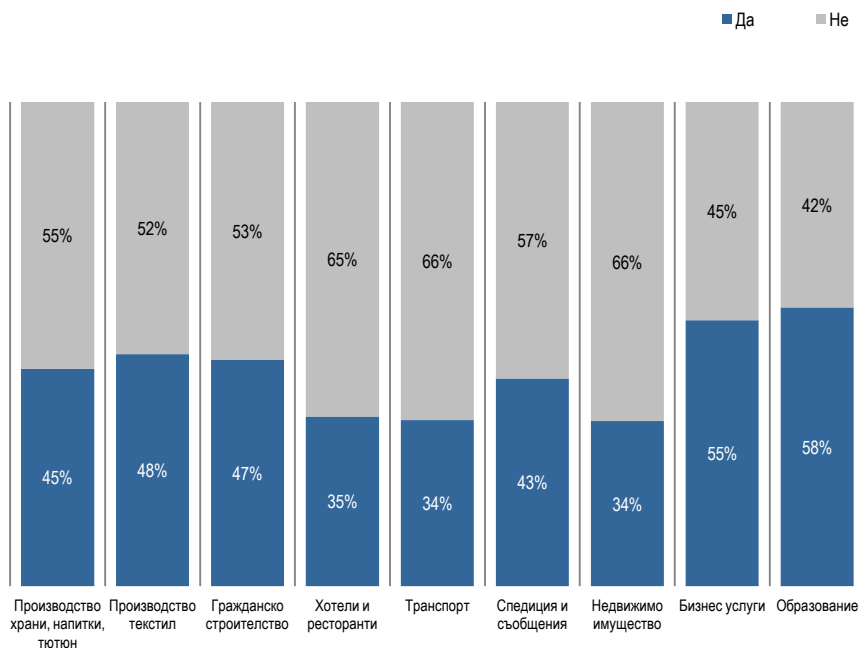
**Графика 6: Информираност за събитията, организирани от БТПП. Служители (дял от всички, по район)**



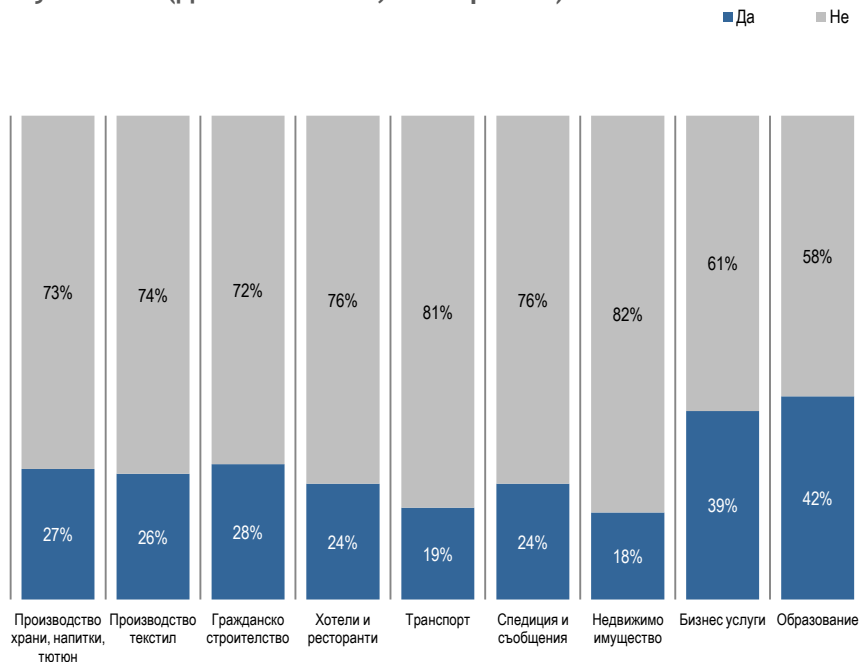
**Графика 7: Участие в събитията, организирани от БТПП. Служители (дял от всички, по район)**



Графика 8: Информираност за събитията, организирани от БТПП. Служители (дял от всички, по отрасъл)



Графика 9: Участие в събитията, организирани от БТПП. Служители (дял от всички, по отрасъл)



# Профили на участвалите и неучаствалите в събитията

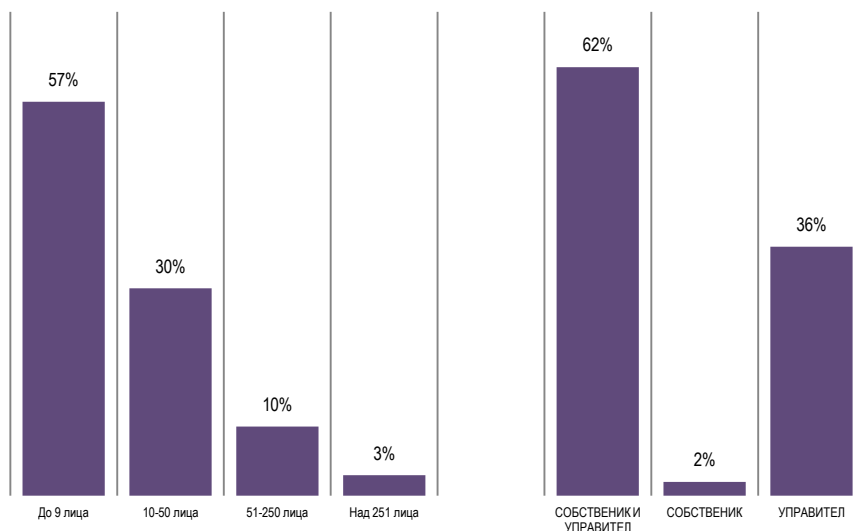
## Профил на участвалите и неучаствалите работодатели

Представителите на работодателите, участвали в обучителните и информационните събития, са почти равномерно разпределени по райони за икономическо планиране, с лек превес на Северозападния.

Близко 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).

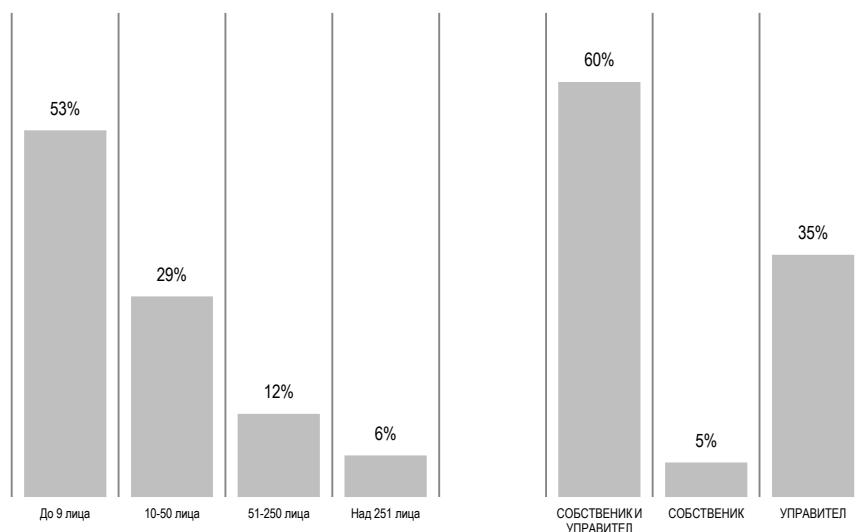
Сред участвалите в събитията работодатели, собствениците /управителите на микропредприятия са с най-висок относителен дял (57% или над половината). Представителите на малките и средни предприятия са съответно 30% и 10%, а на големи - 3%.

Графика 10: Работодатели, участвали в събитията (по размер на фирмата по брой заети и позиция)



Прави впечатление относително по-високият от средния за страната и за целевите отрасли дял на участвалите в събитията работодатели, които представляват по-големи размерни групи предприятия - малки, средни и големи, съответно относително по-малък спрямо средния за страната дял на микропредприятия.

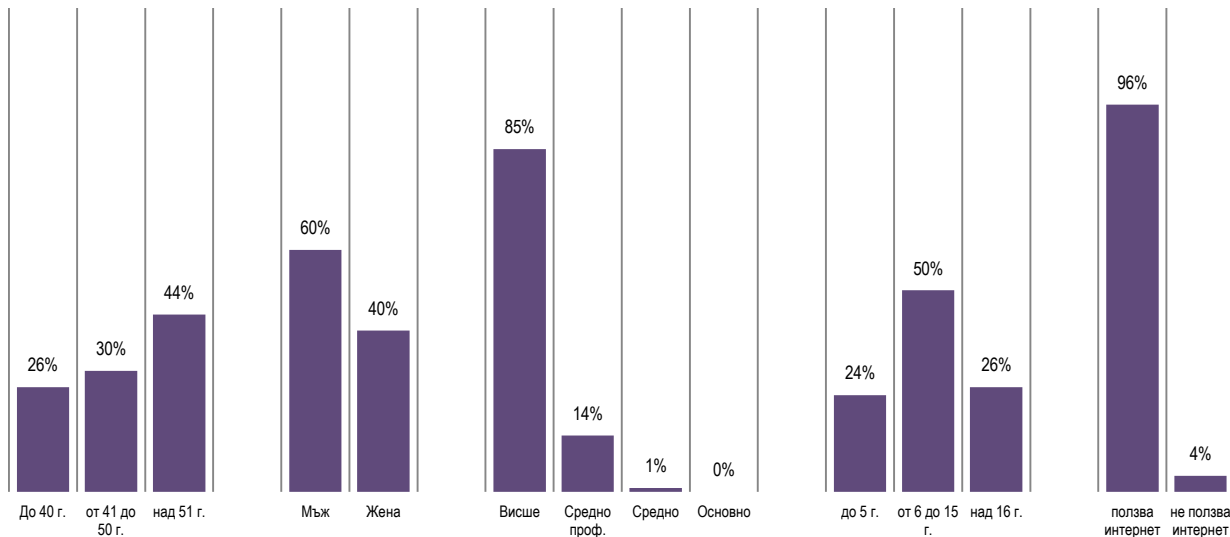
Графика 11: Работодатели, неучаствали в събитията (по размер на фирмата по брой заети и позиция)



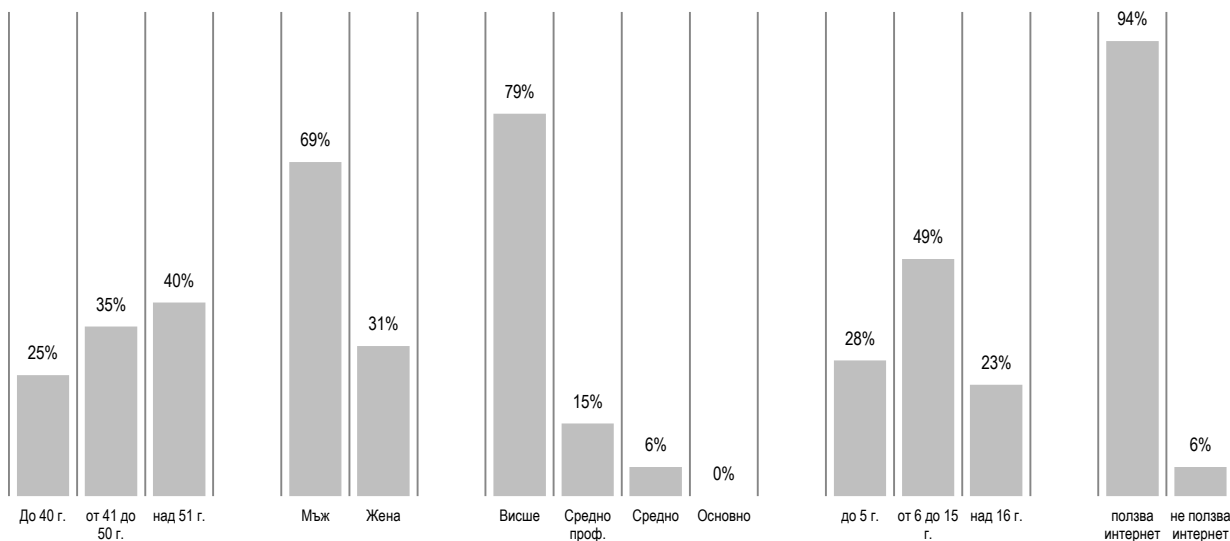
Почти всички представители на работодателите, участвали в събитията, са високо образовани. От тях 85% са с висше и 14% са със средно професионално образование. Почти всички (96%) използват в работата си компютър и имат достъп до интернет.

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

**Графика 12: Работодатели, участвали в събитията (по индивидуални демографски характеристики)**



**Графика 13: Работодатели, неучаствали в събитията (по индивидуални демографски характеристики)**





Преобладават работодатели до 50 години (близо 60% от участвалите в събитията от същата група). Сред неучаствалите собственици/управители делът 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 други 26% - над 15 години.

Над две трети от участвалите в обученията и семинарите (70%) са работници и служители в микро- и малки предприятия, с малък превес на микропредприятията (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%).

Работодателите, които в най-висока степен са участвали в събитията, организирани от БТПП, са от Северозападен район (29%), с малка разлика от 7 пункта на второ място са включилите се работодатели в Южен централен район (22%), а в най-ниска степен работодатели са участвали в Северен централен район (7%). В най-висока степен неучаствали работодатели в събитията има в Югозападен район (33%), на второ място с разлика от 13 пункта е Югоизточен район (20%), а най-нисък дял неучаствали в информационните събития, организирани от БТПП, има в Северен централен район (5%).

Отрасъл *бизнес услуги* е с най-висок процентен дял на участващи работодатели в организирани събития (32%). На второ място, но с два пъти по-нисък процентен дял е сектор *гражданско строителство* (16%). Сектор *недвижимо имущество* (4%) и сектор *спедиция и съобщения* (4%) са представени с най-нисък дял от всички участници в информационните и обучителни събития. С най-висок процентен дял неучаствали в събитията работодатели е сектор *бизнес услуги* (24%). Това са трите отрасли, които са най-силно и най-слабо представени както сред участвалите, така и сред неучаствалите работодатели/предприятия.

С увеличаване на броя на лицата, които работят в дадено предприятие, намалява и процентният дял на участвали работодатели в обучителните и информационни събития. Микропредприятията (до 9 лица включително) са с най-висок процентен дял от участвалите работодатели в обучителните събития (57%). Представителите на работодателите от малките и средни фирми са съответно 30% и 10%, а на големите - 3%.

Въпреки високия дял на представените в събитията работодатели от микрофирми, техният дял е значително по-нисък от средния за страната и за целевите отрасли. Това означава, че в събитията са взели участие работодатели на по-скоро поголеми размерни групи предприятия. В това отношение изпъква представителството на малките предприятия, чиито дял в страната е около 7%, а в събитията - 30%.

Тук трябва да се вземе също предвид, че средният размер на едно микропредприятие в страната е 2 наети лица, като значителен дял от микрофирмите са без наети лица. Може да се предположи, че специфичната материя на проведените събития не е особено релевантна за тях (поради липса на трудовоправни отношения във фирми без наети).

Лицата, които са едновременно “собственик и управител”, са с най-висок дял сред участвалите в обучителните събития, организирани от БТПП (62%), съответстващо на размера на предприятията, които представляват.

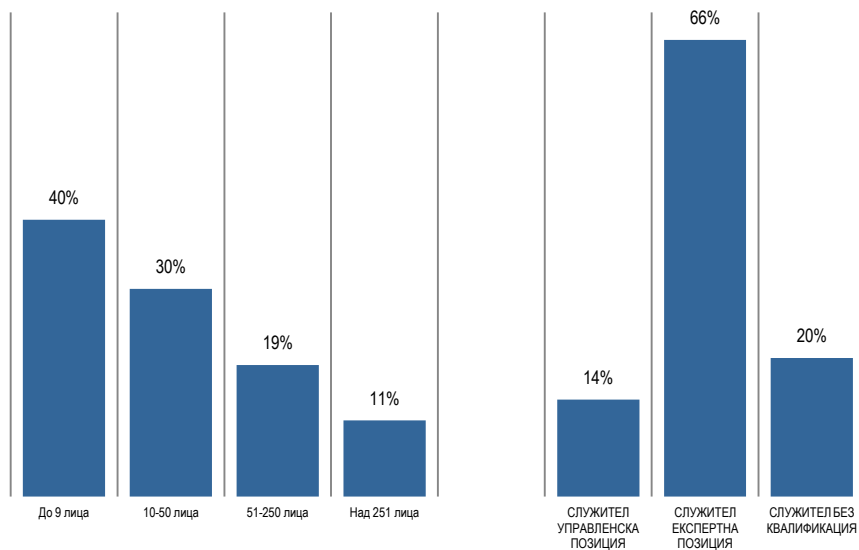
Почти всички (96%) представители на работодателите използват в работата си компютър и имат достъп до интернет, което говори за много висока степен на компютъризация на обхванатите от събитията фирми.

Процентният дял на работодателите - мъже, участвали в обученията, е по-висок в сравнение с работодателите - жени. От участвалите в събитията работодатели 60% са мъже, а жени - 40%. При неучаствалите работодатели се наблюдава същата тенденция на доминация на мъжете (съответно 69% мъже, 31% жени).

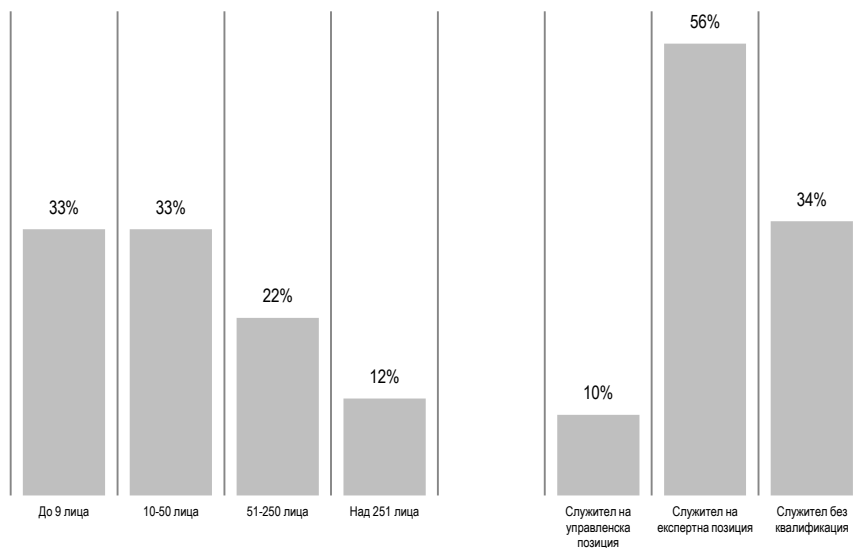
## Профил на участвалите и неучаствалите служители

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

Графика 14: Служители, участвали в събитията (по размер на фирмата по брой заети и позиция)



Графика 15: Служители, неучаствали в събитията (по размер на фирмата по брой заети и позиция)

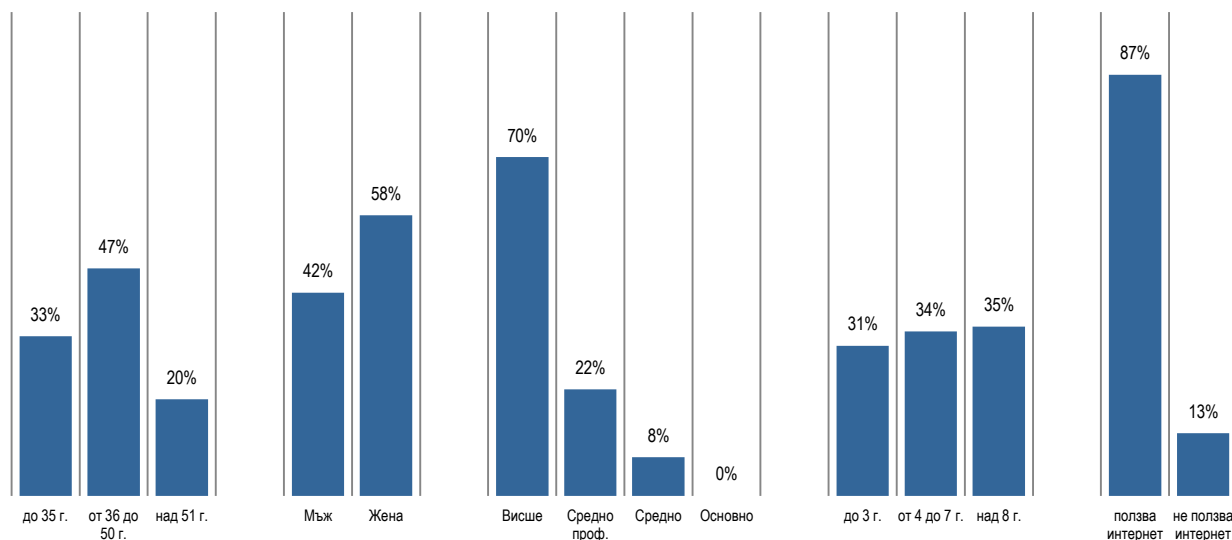


Предвид позициите, които заемат, образованието им е съответстващо високо, почти съпадащо с разпределението на образователния статус при представителите на работодателите - 92% имат висше или средно професионално, с голям превес на висшето образование (70%). Останалите са със средно образование, като няма нито един с образование по-ниско от средното.

Прави впечатление значително по-високият образователен статус на участвалите в събитията наети лица в сравнение с неучаствалите, сред които е значително по-висок дялът на по-ниските образователни равнища.

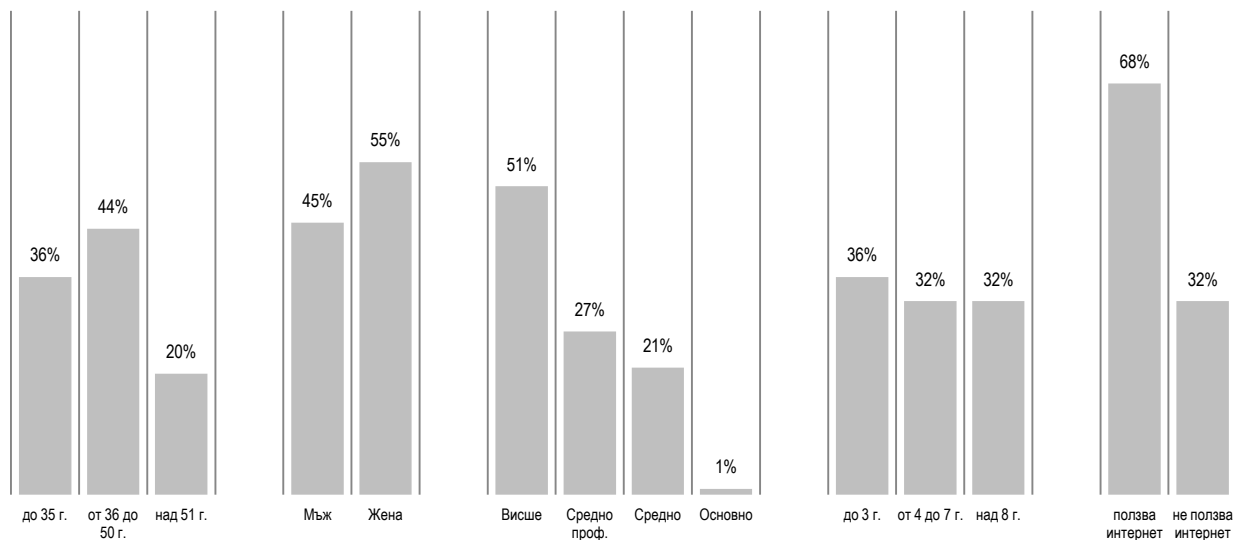
Най-висок дял на участие в събитията имат служителите от 36 до 50 години (47%), а най-нисък - над 51 години (20%). При неучаствалите в информационните събития служители се наблюдава същата тенденция, както при участвалите - най-висок дял са неучаствалите служители между 36 и 50 години (45%), а най-нисък - лицата над 51 години (20%). Като цяло, обхванатите от събитията, проведени от БТПП, служители са с по-ниска средна възраст (по-млади) от участвалите в събитията работодатели.

Графика 16: Служители, участвали в събитията (по индивидуални демографски характеристики)



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 187 Служители, неучаствали в събитията (по индивидуални демографски характеристики)



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

Служителите, които са взели участие в организирани от БТПП информационни събития (30%), са над два пъти по-малко от неучастващите (69%).

Служителите, които в най-висока степен са участвали в събитията, организирани от БТПП, са от Северозападен район (37%), с разлика от 19 пункта на второ място са включили се служители в Южен централен район (18%), а в най-ниска степен са участващите служители в Югоизточен район (7%).

В най-висока степен неучаствали служители в събитията има в Югозападен район (28%), на второ място с разлика от 6 пункта е Южен централен район (22%), а най-нисък дял неучаствали в информационните събития, организирани от БТПП, има в Северен централен район (7%).

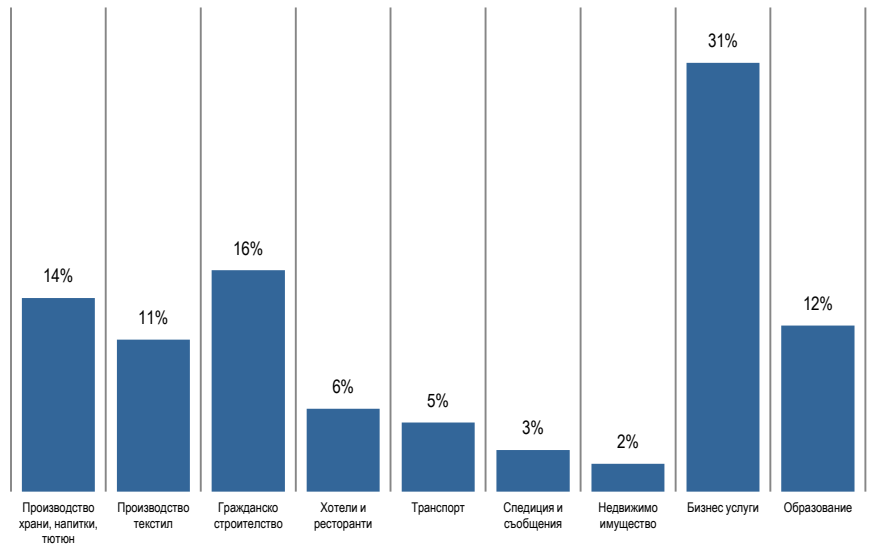
Разпределението на участвалите в събитията наети лица по отрасли на икономическа дейност е идентично с това на работодателите, при това с почти еднакви дялове.

Служителите, които са взели участие в организирани от БТПП информационни събития, са с най-висок процентен дял от отрасъл *бизнес услуги* (31%). На второ място, но с два пъти по-нисък дял е отрасъл *гражданско строителство* (16%), а на трето - отрасъл *образователни услуги* (12%). Сектор *недвижимо имущество* (2%) е с най-нисък дял участвали служители в събитията.

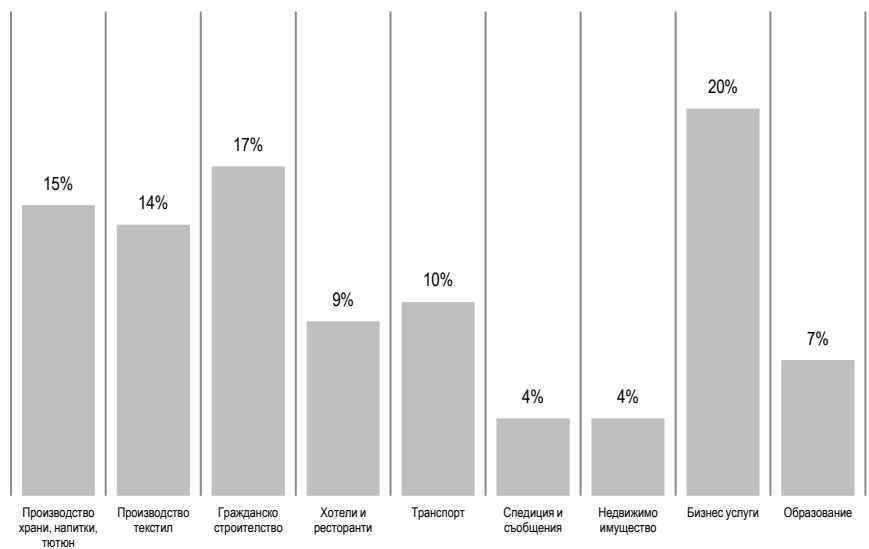
В групата на участвалите в събитията служители, както в тази за работодателите, най-висок дял имат представителите на микро- и малки предприятия - общо 70%, но това е сравнително по-нисък дял от този при работодателите. За сметка на това, са по-големи дяловете на представителите на средните и големи предприятия (съответно 19% и 11%).

## Графика 18: Профил на участвалите и неучаствалите в събитията служители по отрасъл на икономическа дейност

### УЧАСТВАЛИ



### НЕУЧАСТВАЛИ



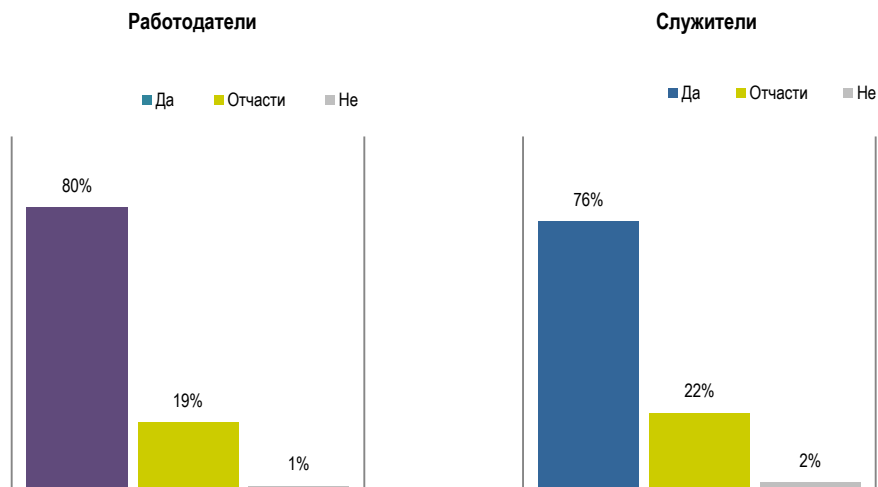
- 1 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията**
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: въпросници



# Оценка за ползите от участие в събитията

Мнението относно ползата от проведените обучения и семинари както на работодателите, така и на служителите е еднозначно. Всички отбелязват, че са повишили познанията си в областта на трудовоправните и осигурителни отношения в резултат 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.

Графика 19: Мнение за повишаване на познанията в резултат от участието в събитията (участвали в събитията)



Мнозинството работодатели (80%) и мнозинството служители (76%), които са участвали в обучителните и информационни събития, организирани от БТПП, са повишили познанията си относно нормативната рамка, която регулира трудовоправните и осигурителни отношения в България.

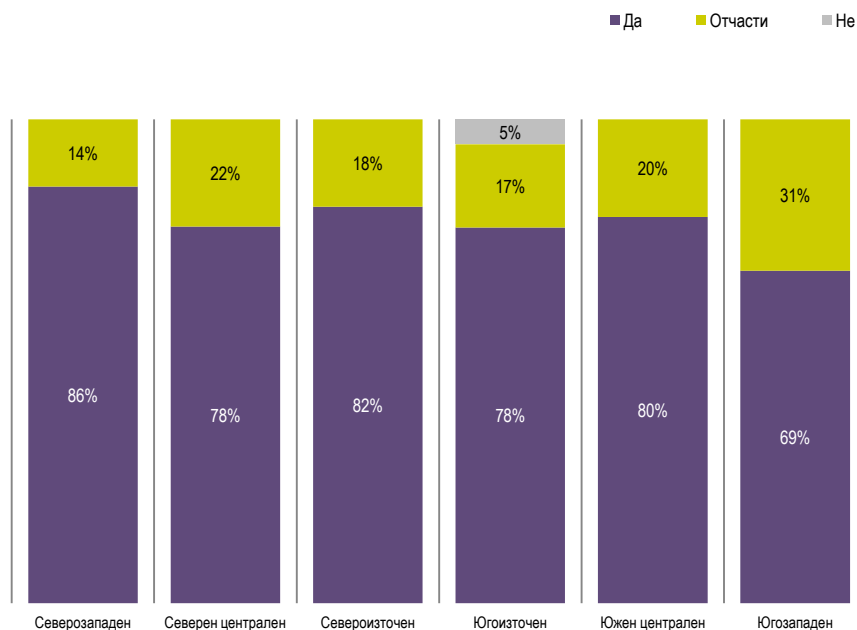
В сравнителен план, работодателите (80%) и служителите (76%) приблизително в еднаква степен са повишили познанията си като резултат от участието им в събитията.

По-малка част от работодателите (19%) и малка част от служителите (22%) заявяват, че отчасти са повишили познанията си в следствие на участията в събитията. Делът на работодателите и този на служителите, които твърдят, че отчасти са повишили информираността си в резултат на участието в събитията, също е почти равен.

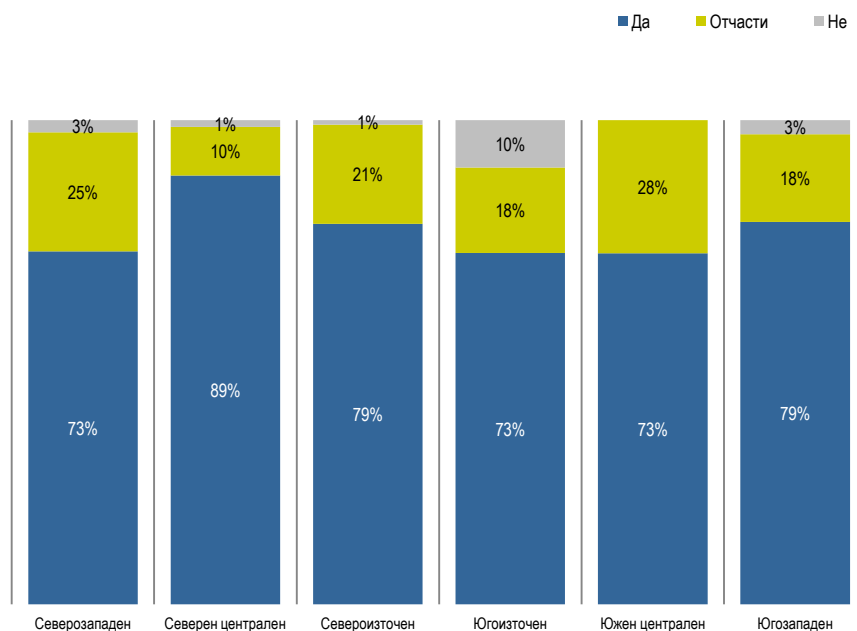
Незначителен е делът на работодателите (1%) и служителите (2%), които не са повишили познанията си в следствие на организираните от БТПП обучителни и информационни събития.

В регионален аспект няма статистически значими разлики по отношение на ползата от информационните и обучителни събития. Единствено в Югоизточния район за планиране има нисък дял от интервюираните представители на работодателите и служителите/работниците, които не посочват, 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.

Графика 20: Мнение за повишаване на познанията в резултат от участието в събитията. Работодатели (по район)



Графика 21: Мнение за повишаване на познанията в резултат от участието в събитията. Служители (по район)



И в обособените икономически сектори, подобно на общата картина, делът на работодателите, които са категорични, че са повишили познанията си за нормативната рамка, която регулира трудовоправните и осигурителни отношения по сектори, е същият като дела на служителите, които са повишили познанията си по отрасъл.

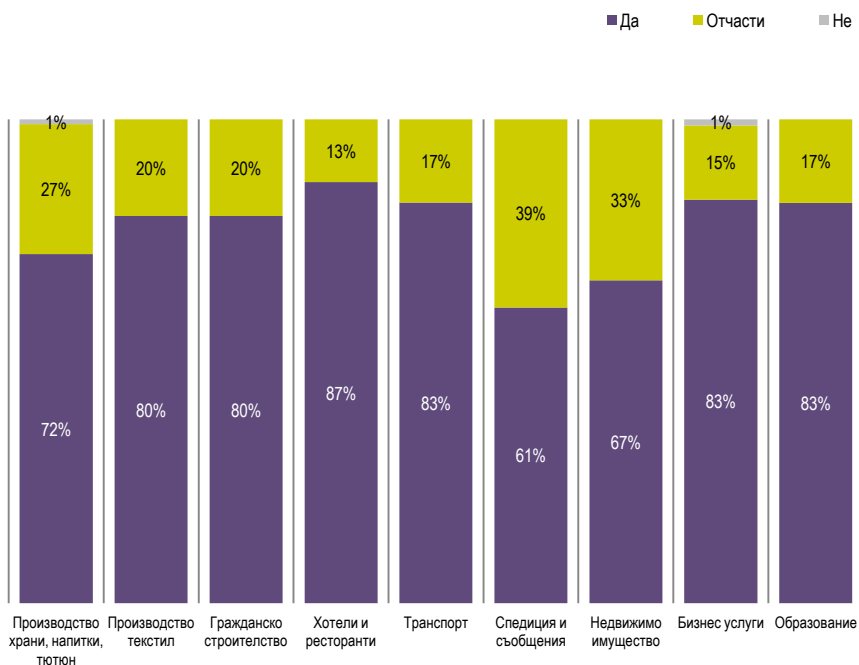
Най-категорични, че са повишили познанията си в резултат от участието им, са работодателите в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство* (87%), *образование* (83%), *транспорт* (83%) и *бизнес услуги* (83%). Следват - на второ място - работодателите в отрасли *гражданско строителство* (80%), *производство на текстил* (80%) и *производство на храни* (72%). Най-слабо (в сравнение с останалите отрасли), но въпреки това значително над половината от всички, са повишили познанията си работодателите в отрасли *недвижимо имущество* (67%) и *спедиция и съобщения* (61%).

Данните показват, че в най-висока степен определено са повишили познанията си служителите в отраслите *образование* (81%), *бизнес услуги* (80%) и *недвижимо имущество* (80%). Следват - на второ място - служителите в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство* (78%), *производство на текстил* (75%), *гражданско строителство* (75%) и *производство на храни и напитки* (75%). Най-слабо (в сравнение с останалите сектори) са повишили познанията си служителите в отраслите *транспорт* (65%) и *спедиция и съобщения* (39%). Трябва да се отбележи, че в последния под половината от служителите заявяват категорично, че са повишили познанията си. Същевременно делът на заявите, че отчасти са повишили познанията си, е по-висок от дела на категоричните (съответно 44% и 39%). Във всички останали отрасли делът на категоричните в своята оценка преобладава над “отчасти”.

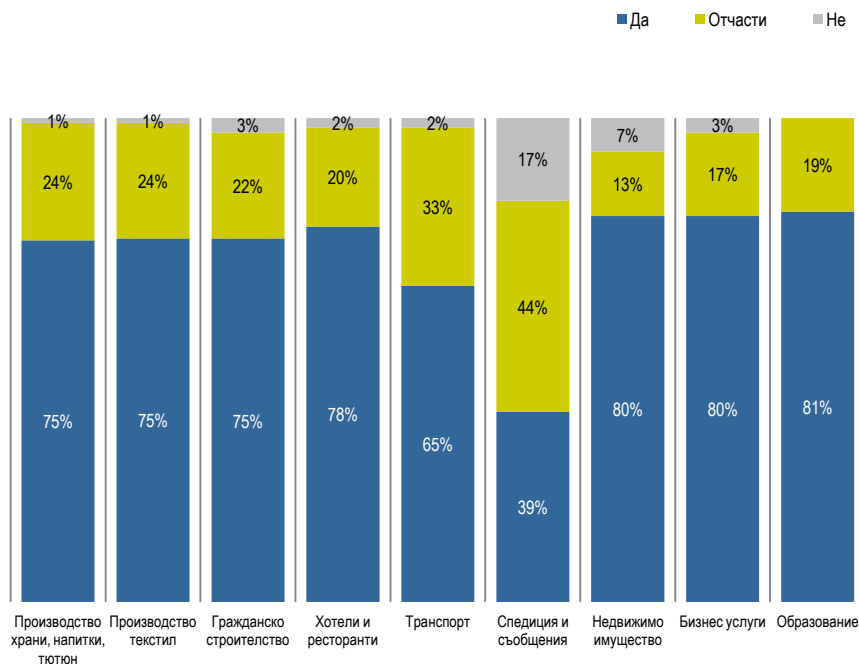
Като цяло, и за двете целеви групи (наети лица и работодатели), сектор *образование* е този, в който е декларирано повишаване на познанията в най-голяма степен, а сектор *спедиция и съобщения* (за служители и работодатели) - в най-малка.

За работодателите по отделните отрасли няма такива - с изключение на *бизнес услуги* (1%) и *производство на храни* (1%), при които процентът е незначителен - които да не са повишили познанията си. Докато при служителите в един отрасъл - *спедиция и съобщения* - значителните 17% заявяват, че не са повишили познанията си.

Графика 22: Мнение за повишаване на познанията в резултат от участието в събитията. Работодатели (по отрасъл)



Графика 23: Мнение за повишаване на познанията в резултат от участието в събитията. Служители (по отрасъл)

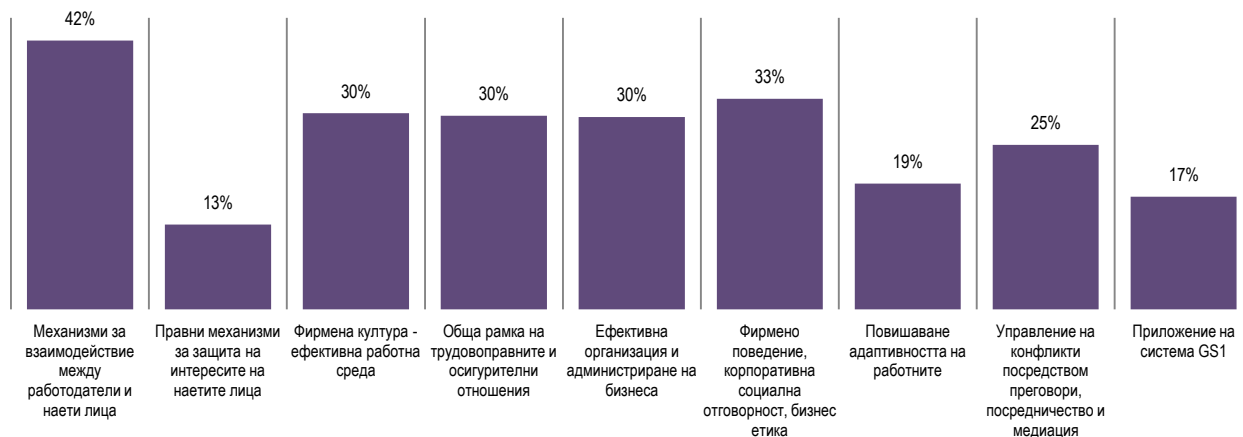


# Оценка на темите на обученията и семинарите

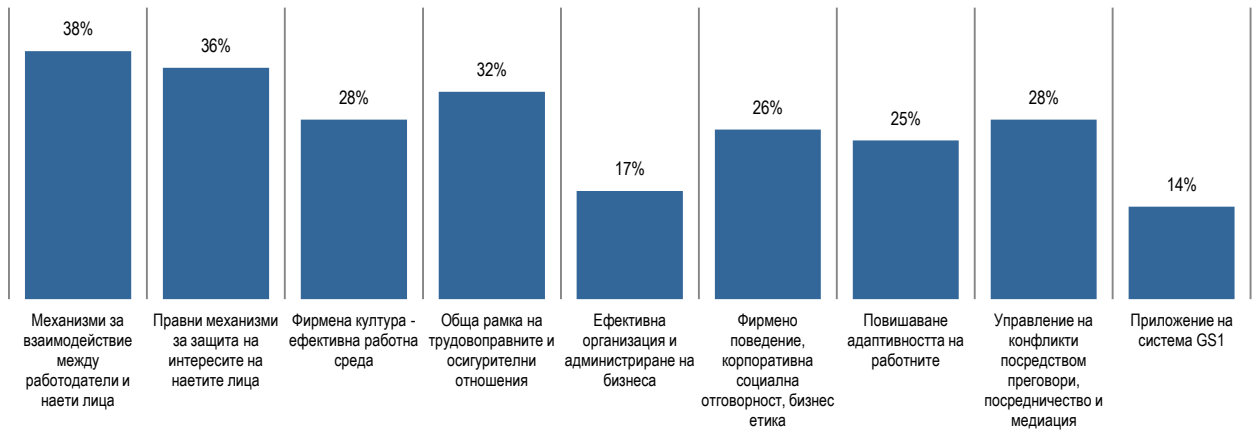
Като цяло, всички теми, представени на семинарите и обученията са били в почти еднаква степен полезни за *участвалите в събитията* представители на работодателите, което означава, че те са били добре подбрани и структурирани (с почти равни дялове от около 30%). Единствено изключение прави темата „Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица“, която е оценена като *изключително полезна* от 42%.

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%).

Графика 24: Оценка на участвалите в събитията за полезността на темите. Работодатели



Графика 25: Оценка на участвалите в събитията за полезността на темите. Служители



Картината по райони за планиране по отношение на полезността на застъпените теми е следната:

- В Северозападен район темите, оценени със сравнително висока полезност, са „Механизмите за взаимодействие между 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% средно 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 трудовоправните 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%). Сравнените със средните за страната стойности показва особеното значение на тези четири теми за бизнеса в района (разлики от 10-20%).
- В Югозападен район за планиране, подобно на почти всички райони за планиране (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%).



- В Северен централен район „Общата рамка на трудовоправните 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.
- 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%).

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 „Трудовоправните и осигурителни отношения“ за 39% от обучаваните работодатели.

Във всички райони за планиране 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 средно 38%).

Съвсем резонно, другите две теми от особен интерес във всички райони са тази за „Правни механизми за защита инте-

ресите на наетите лица“ (отново само в Североизточен и Югоизточен, стойностите са значимо по-високи от средното за групата - 46%-48% при средна 36%) и „Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения“, но със стойности, гравитиращи около средната.

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% средно за страната);
- „Управление на конфликти посредством преговори, посредничество и медиация“ - Югозападен район (39%), Северен централен и Североизточен район (по 33%) при средно 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%).

Категорично темата, която е възприета като най-полезна от работодателите, участвали в събитията, е „Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица“, като близо половината от участвалите работодатели (42%) са я посочили като най-полезна. На второ място - с разлика от 10 процентни пункта - идва темата „Фирмено поведение“ (33%). На трето място - с незначителна разлика спрямо втората по полезност тема - са темите „Фирмена култура - ефективна работна среда“ (30%), „Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения“ (30%) и „Ефективна организация и администриране на бизнеса“ (30%).

Темата, която е възприета като най-слабо полезна от работодателите, е, логично, „Правни механизми за защита на интересите на наетите лица“ (13%). Относително по-нисък интерес е заявен и по отношение на „Повишаване на адаптивността на работниците“ (19%) и „Приложение на система GS1“ (17%). Първите две - вероятно поради поголемия фокус върху гледната точка на наетите лица, а третата - вероятно поради непознаване на системата.

Почти половината от работодателите в отрасъл *производство на храни* (40%) определят темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” за най-полезна сред всички останали. На второ място нареждат темата “Фирмена култура” (28%), а на трето, с еднакъв дял - темите “Ефективна организация и администриране на бизнеса” (22%), “Управление на конфликти” (22%) и “Приложение на система GS1” (22%). Като най-малко полезна работодателите в отрасъла определят “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (12%).

В сектор *производство на текстил* половината от всички работодатели също назовават като най-полезна темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (48%). След нея нареждат “Ефективна организация и администриране на бизнеса” (38%) и “Управление на конфликти” (35%).

Като най-слабо полезна работодателите в *производство на текстил*, подобно на колегите си от *производство на храни*, определят темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (13%).

Работодателите в сектор *гражданско строителство* също поставят на първо място по полезност темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (43%). На второ място в сектора се нарежда темата “Фирмено поведение” (35%), а на трето - “Фирмена култура” (30%) и “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (30%). И в този отрасъл - подобно на другите два - като най-слабо полезна е определена темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (10%).

В сектор *хотелиерство и ресторантьорство* работодателите определят темата “Фирмена култура” (44%) за най-полезна. На второ място в сектора се нарежда темата “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (37%), а на трето - “Фирмено поведение” (35%). Най-слабо полезна за работодателите в отрасъла е темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (10%).

Почти половината от работодателите в сектор *транспорт* (41%) определят темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” за най-полезна сред всички останали. На второ място - с малко по-нисък дял - е “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (37%). На трето място - с еднакъв дял - “Фирмено поведение” (30%) и “Управление на конфликти” (30%). Като най-малко полезна от работодателите е определена темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (7%).

Работодателите в сектор *спедиция* поставят на първо място темата “Фирмено поведение” (50%). На второ място по полезност определят темата “Ефективна организация и администриране на бизнеса” (33%), а на трето място - темата “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (28%). Като най-слабо полезна посочват две теми - “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (6%) и “Управление на конфликти” (6%).

Темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” в отрасъла *недвижимо имущество* е определена от работодателите за най-полезна (47%). Следват три теми, ранжирани с еднакъв дял - “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (40%), “Ефективна организация и администриране на бизнеса” (40%) и “Фирмено поведение” (40%). Като най-слабо полезна намират темата “Приложение на системата GS1” (7%).

В сектор *бизнес услуги* работодателите посочват темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (47%) като най-полезна. Следват - с приблизително еднакъв дял - “Фирмена култура” (34%) и “Ефективна организация и администриране на бизнеса” (33%). Най-слабо

полезна е темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (18%).

Работодателите в сектор образователни услуги определят “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (42%) за най-полезна. На второ място по полезност в отрасъла идва темата “Фирмено поведение” (38%). На трето - “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (36%) и “Управление на конфликти” (36%). Най-слабо полезна за работодателите в сектор образователни услуги е темата “Приложение на системата GS1” (8%).

Най-слабо полезна сред работодателите в сектор образователни услуги е темата „Приложение на системата SG1“ (8%).

По-голямата част от служителите в сектор производство на храни определят темата “Фирмена култура”(38%) като най-полезна от всички останали. На второ място посочват “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (36%), а на трето - “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (31%). Като най-слабо полезна за служителите, за разлика от работодателите в отрасъла, е оценена темата “Приложение на система GS1” (10%). За сравнение, тази тема е определена като полезна от два пъти по-висок дял работодатели в отрасъла (22%).

Подобно на работодателите, почти половината от служителите в отрасъл производство на текстил са посочили за най-полезна темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (46%). Следват “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (41%), “Управление на конфликти” (31%) и “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (31%).

Като най-слабо полезна служителите - подобно на служителите и работниците от сектор *производство на храни* - посочват темата “Приложение на система GS1” (8%).

Служителите в отрасъла на *гражданското строителство* ранжират на първо място темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (47%). Следва по полезност в отрасъла темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (39%), а на трето място - “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (33%). За най-слабо полезна служителите в сектора са оценили темата “Приложение на система GS1” (13%).

Почти половината от служителите в сектор *хотелиерство и ресторантьорство* възприемат темата “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (47%) за най-полезна - за разлика от работодателите в отрасъла (определили на първо място темата “Фирмена култура”) и наетите лица в повечето други сектори. На второ място нареждат темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (43%), а на трето - “Фирмена култура” (38%). Като най-слабо полезна служителите в сектора посочват темата “Приложение на система GS1” (8%).

Служителите в сектор *транспорт* оценяват темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” за най-полезна сред всички теми, включени в обучителните събития (49%). На второ място посочват “Управление на конфликти” (38%), а на трето - “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (30%). Като най-слабо полезна за сектора от служителите е определена темата “Приложение на система GS1” (14%).

В сектор *спедиция* служителите оценят за най-полезна темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (50%). На второ място - “Фирмена култура” (36%), а на трето място - с еднакъв дял - “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (32%) и “Повишаване на адаптивността на работниците” (32%). Като най-слабо полезна - подобно на служителите от всички други дотук споменати отрасли - посочват “Приложение на система GS1” (14%).

Мнозинството служители в отрасъл *недвижимо имущество* определят “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” (60%) за най-полезна тема. На второ място посочват “Фирмена култура” (33%). Като най-слабо полезна е оценена темата “Повишаване на адаптивността на работниците” (13%). Интересно е да се отбележи, че това е единственият отрасъл, в който служителите ранжират на последно място по полезност темата “Повишаване на адаптивността на работниците”.

Служителите в отрасъл *бизнес услуги* възприемат темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (35%) за най-полезна. На второ място нареждат - с еднакъв дял - темите “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (32%) и “Фирмено поведение” (32%), а на трето - “Управление на конфликти” (30%). За най-слабо полезна е посочена темата “Ефективна организация и администриране на бизнеса” (16%).

Единствено в отраслите *бизнес услуги* и *образователни услуги* темата “Ефективна организация и администриране на бизнеса” събира най-нисък дял в класацията по полезност на темите на информационните и обучителни събития. Вероятна причина за това е, че тази тема е близка до техните експертни компетенции и е възможно да са достатъчно запознати с материята ѝ.

Значителен дял (41%) от служителите в отрасъла на *образователните услуги* определят темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” за най-полезна. На второ място посочват темите “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (33%) и “Управление на конфликти” (33%). На трето място сред служителите в сектора по полезност е оценена темата “Обща рамка на трудовоправните и осигурителните отношения” (31%). Както бе споменато по-горе, като най-слабо полезна е ранжирана темата “Ефективна организация и администриране на бизнеса” (12%).

Темата “Механизми за взаимодействие между работодатели и наети лица” е посочена както от работодатели, така и от служители за най-полезна сред всички теми, които са включени в обучителните и информационни събития, организирани от БТПП. Тази тема е оценена като най-полезна от над една трета от наетите лица (38%), взели участие в обученията.

На второ място по полезност - с минимална разлика от 2 процентни пункта - служителите са посочили темата “Правни механизми за защита на интересите на наетите лица” (36%). За сравнение, тази тема е оценена от работодателите, участвали в събитията, като най-слабо полезна за тях.

На трето място по полезност - с незначителна разлика спрямо втората по полезност тема (4%) - служителите са посочили темата “Обща рамка на трудовоправните и осигурителни отношения” (32%). Тази тема е възприета и от работодателите, участвали в обучителните събития, като трета по полезност сред всички останали теми.

Темата, която е оценена като най-слабо полезна от служителите, подобно на оценката на работодателите, е “Приложение на системата GS1” (14%).

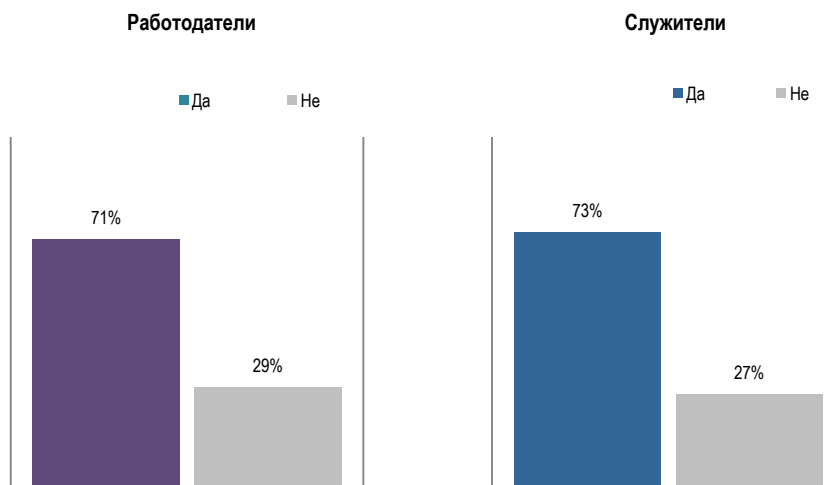


# Оценка за нуждата от допълнителна информация

Процентният дял на служителите и работодателите, които са на мнение, че имат нужда от допълнителна информация относно трудовите и осигурителни отношения е един и същ и той е твърде висок. Две трети от работодателите (71%) и също толкова от служителите (73%) считат, че имат нужда от допълнителна информация относно трудовите и осигурителните отношения.

Около една трета от работодателите (29%) и също толкова от служителите (27%) са на мнение, че нямат нужда от допълнителна информация относно нормативната рамка, която регулира осигурителните и трудовоправните отношения.

Графика 26: Нужда от допълнителна информация според участващите в събитията



В регионален разрез сравнително по-активни 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.

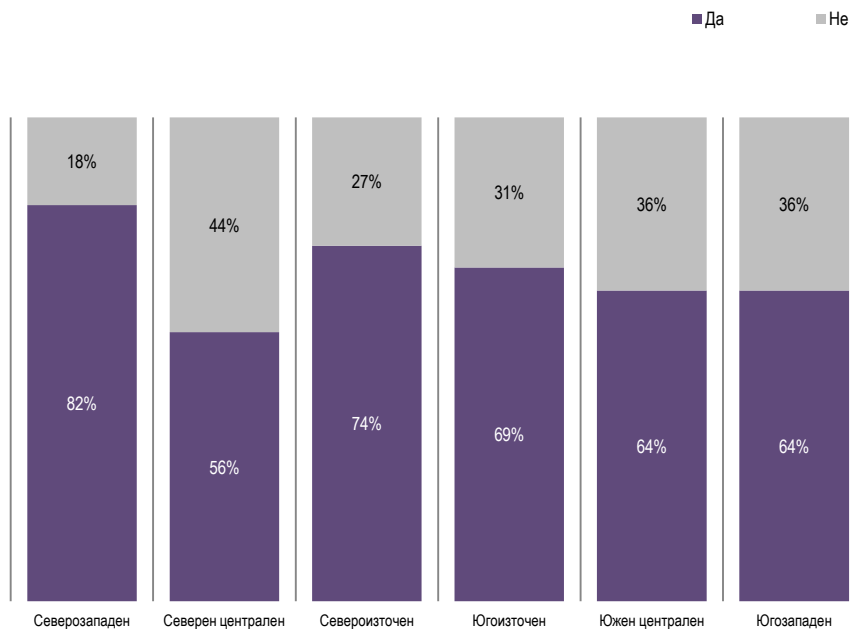
И в обособените икономически сектори, подобно на общата картина, делът на работодателите, които са на мнение, че имат нужда от допълнителна информация, е същия като делът на служителите, които смятат, че имат такава нужда.

Данните показват, че в най-висока степен заявяват нужда от допълнителна информация работодателите в отраслите *недвижимо имущество* (80%), *транспорт* (79%), *образование* (79%) и *производство на храни* (77%). В малко по-ниска степен - в отраслите *гражданско строителство* (73%) и *бизнес услуги* (71%). Следват отраслите *производство на текстил* (63%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (63%). В най-слаба степен - в сравнение с останалите отрасли - заявяват нужда от допълнителна информация работодателите в сектор *спедиция и съобщения* (39%).

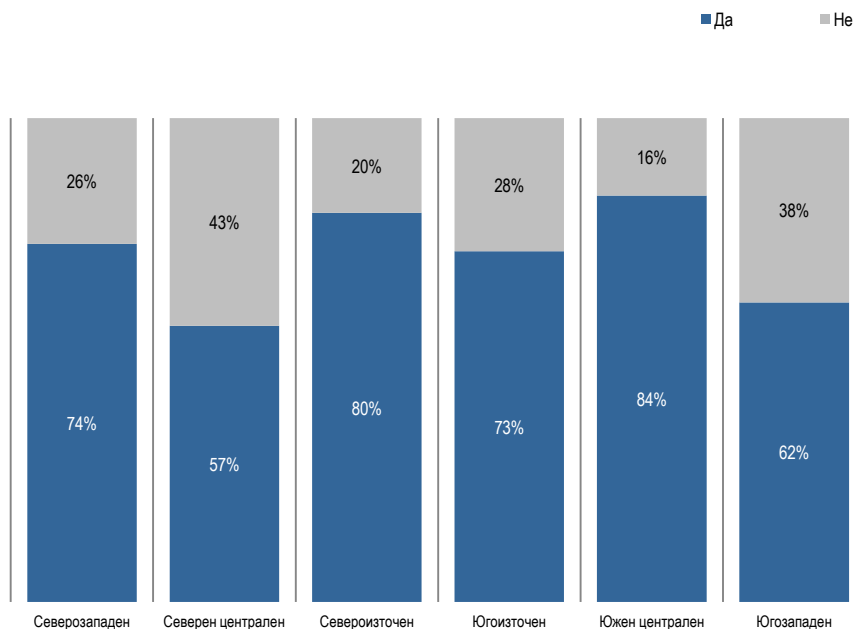
Във втората целева група - наети лица - в най-висока степен заявяват нужда от допълнителна информация служителите в отраслите *бизнес услуги* (80%), *транспорт* (80%) и *недвижимо имущество* (80%). С малко по-нисък дял, но в рамките на високото ниво на нужда от информация, декларират нужда наетите лица в секторите *образование* (76%) и *гражданско строителство* (71%).

Най-слабо - в сравнение с останалите сектори - посочват нужда от допълнителна информация служителите в *производство на текстил* (69%), *спедиция и съобщения* (65%), *производство на храни* (64%) и сектор *хотелиерство и ресторантьорство* (63%).

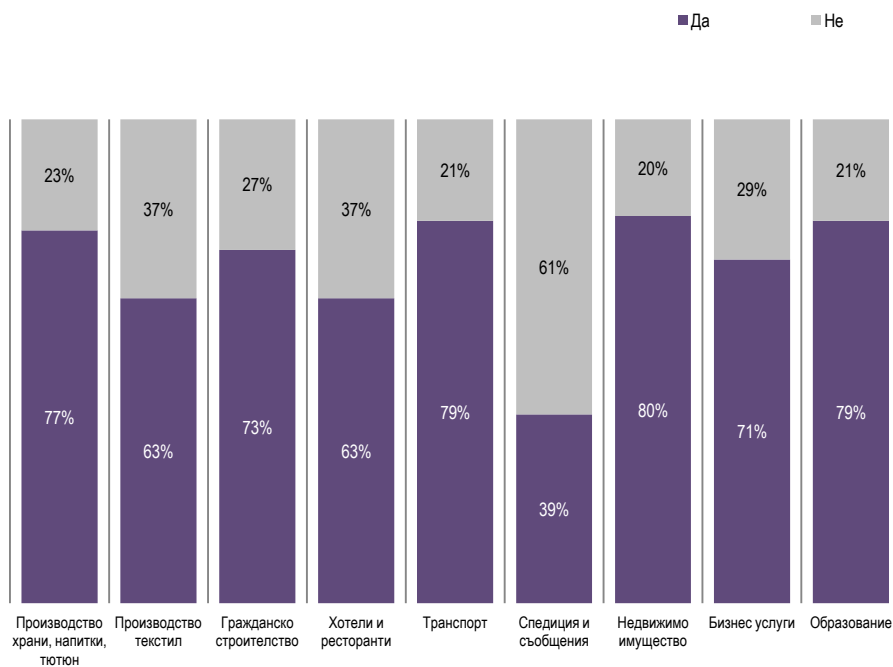
Графика 27: Самооценка на участвалите в събитията за нужда от допълнителна информация. Работодатели (по район)



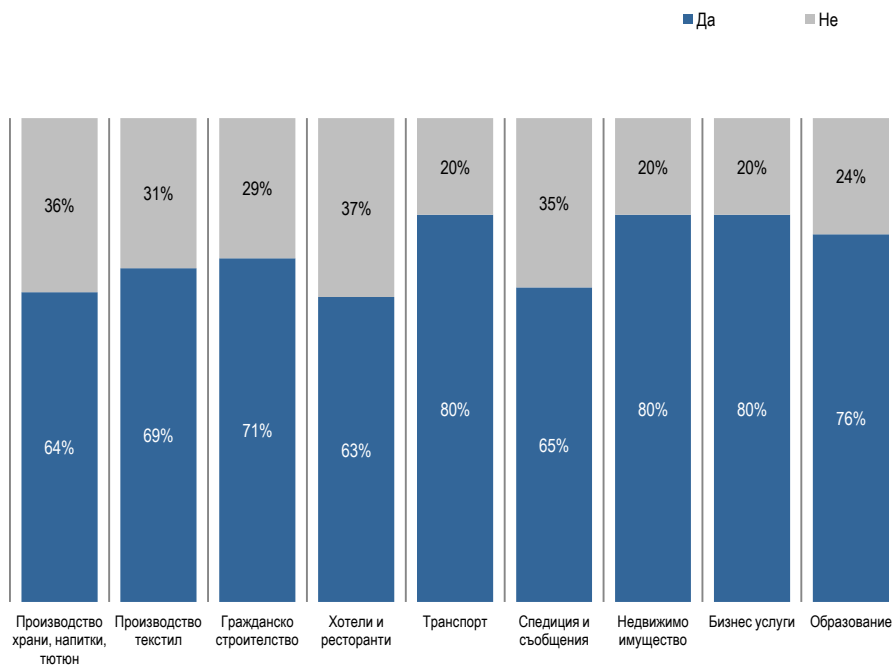
Графика 28: Самооценка на участвалите в събитията за нужда от допълнителна информация. Служители (по район)



Графика 29: Самооценка на участвалите в събитията за нужда от допълнителна информация. Работодатели (по отрасъл)



Графика 30: Самооценка на участвалите в събитията за нужда от допълнителна информация. Служители (по отрасъл)



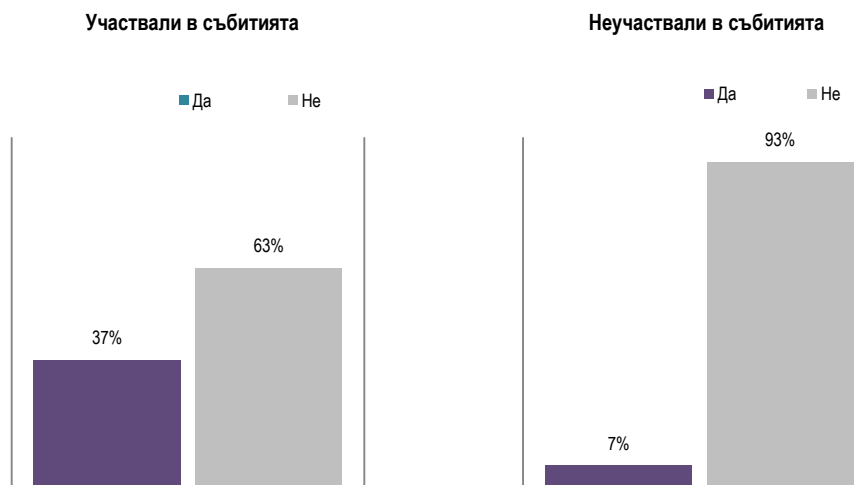
# Оценка на проникването на онлайн практики

Използване на възможността за подаване на сигнали чрез ВСА

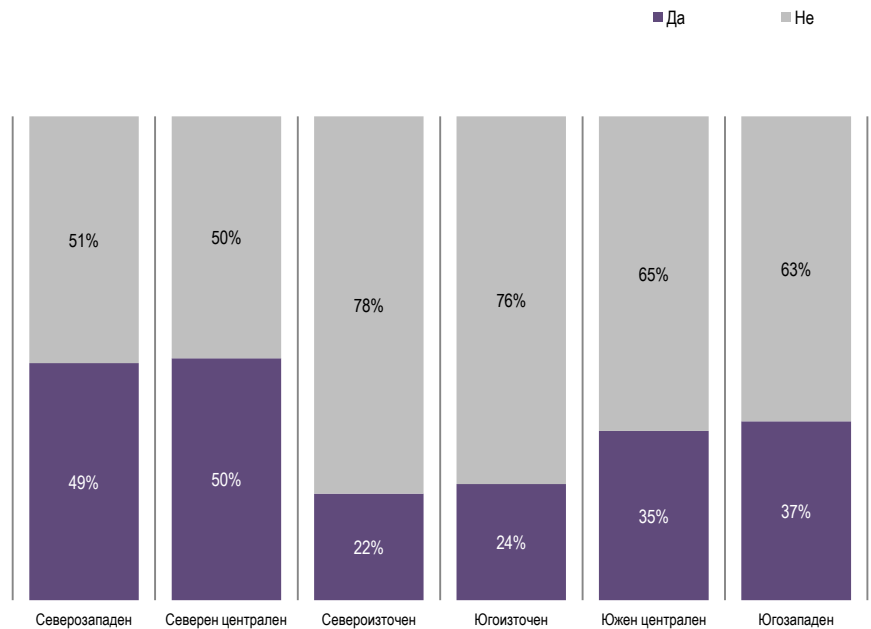
Виртуалната социална академия (ВСА; <http://vsa.bcci.bg>), създадена от БТПП, е онлайн портал, който осигурява редица възможности за справки, самообучение и сигнали на служители, ненаети лица и работодатели. Онлайн порталът събира на едно място цялата необходима за работодатели и физически лица информация в областта на законодателството по трудовоправните 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 трудовоправните и осигурителните отношения.

Получените от изследването данни очертават извода, че ВСА се използва от 37% от участвалите в събитията представители на работодателите и от 32% служители. Това е значителен дял, предвид сравнително скоростното създаване на онлайн портала.

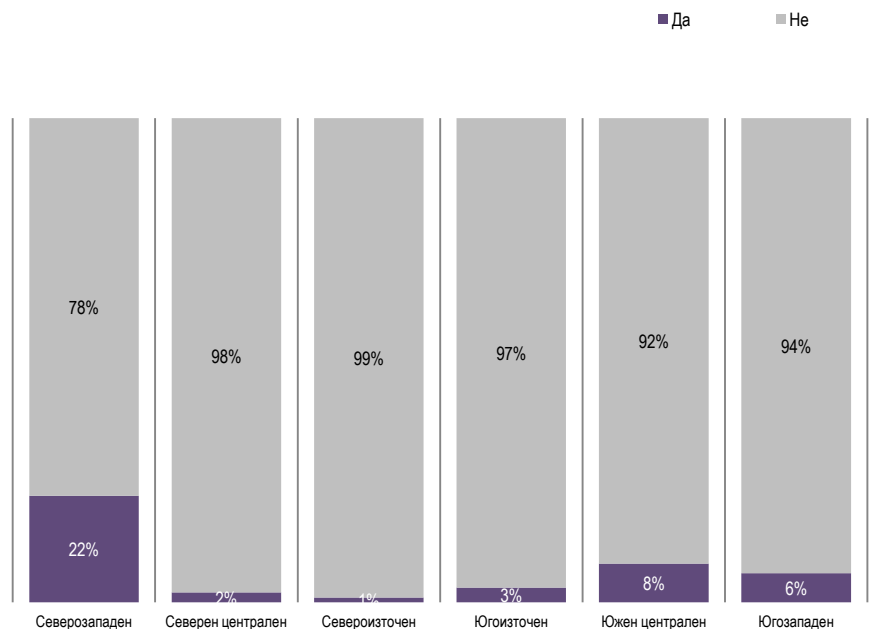
Графика 31: Работодатели, използващи Виртуалната социална мрежа



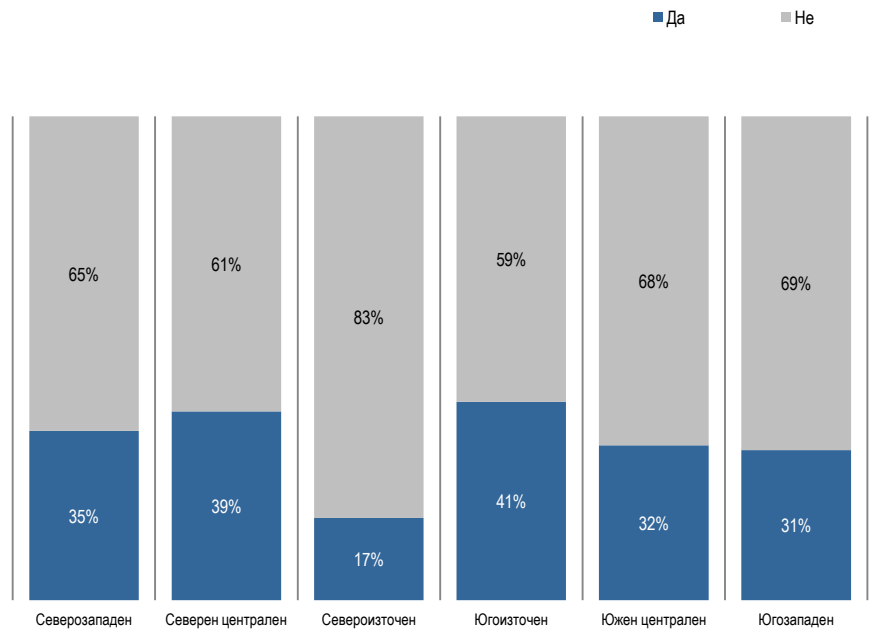
Графика 32: Работодатели, използващи Виртуалната социална академия. Участвали в събитията (по район)



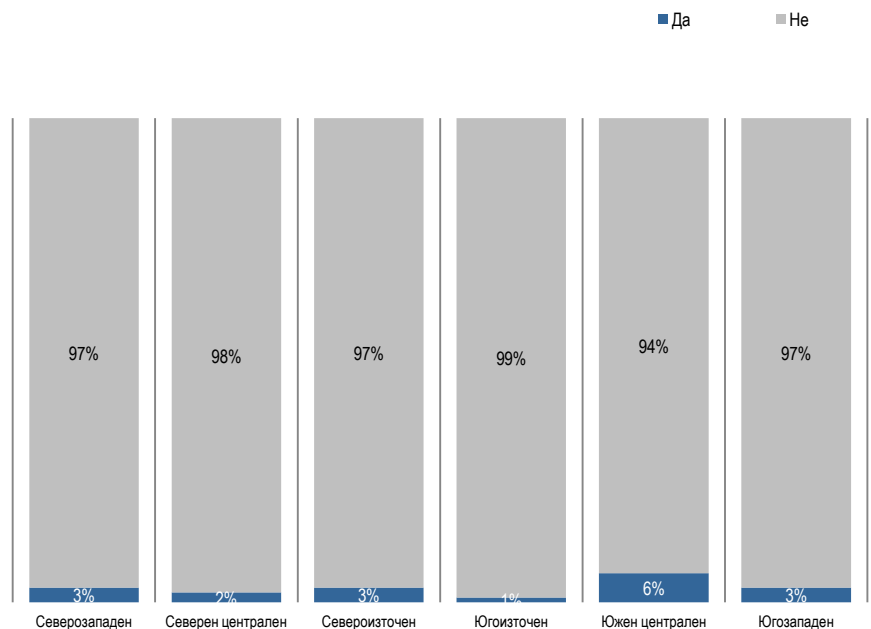
Графика 33: Работодатели, използващи Виртуалната социална академия. Неучаствали в събитията (по район)



Графика 34: Служители, използващи Виртуалната социална академия. Участвали в събитията (по район)



Графика 35: Служители, използващи Виртуалната социална академия. Неучаствали в събитията (по район)



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 използват 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 до 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 средното 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 средно за страната за групата на работодателите 17%). Споменатите области са част от районите, където са най-високите показатели за ползване на ВСА от работодатели-



те. 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 участвалите в събитията работодатели, най-високи стойности има в Югозападния и Северозападния райони (съответно 72% и 64%), със значими положителни разлики от средното 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% съот-

ветно), но само в Югозападния район има значителна положителна разлика от средната (16%). Районът с най-ниска стойност е Североизточният (29%).

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

В най-висока степен използват Виртуалната социална академия по отделните икономически сектори участвалите работодатели в отрасъл *бизнес услуги* - половината от всички (47%). Същевременно, участвалите работодатели в сектор *спедиция* в най-малка степен използват Виртуалната социална академия - едва един от всеки 5-ма (20%).

Участвалите в обучителните и информационни събития служители от сектор *бизнес услуги* - също като работодателите в отрасъла - в най-висока степен използват ВСА - също близо половината от всички (45%).

Едва 1 от всеки 10 служители в отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство* ползва ВСА (12%). Само с 1 процентен пункт са повече служителите в отрасли *спедиция и съобщения* и *недвижимо имущество*, които ползват академията. Това са трите отрасли, в които е най-нисък дялът на ползващите ВСА наети лица - почти три пъти по-нисък дял от средния за всички изследвани служители.

От подгрупата на неучаствалите в обучителните и информационни събития работодатели - с дял значително по-висок от средния за всички в подгрупата - използват Виртуалната социална академия в отрасъл *производство на текстил* (10%). Най-нисък е дялът на проникване на работодателите в отрасъл *транспорт* (3%).

Неучаствалите служители в сектор *бизнес услуги* в по-висока степен използват Виртуалната социална академия (6%), в сравнение с наетите лица от останалите отрасли. Неучаствалите служители в отрасъл *спедиция и съобщения* практически не ползват ВСА (0%).

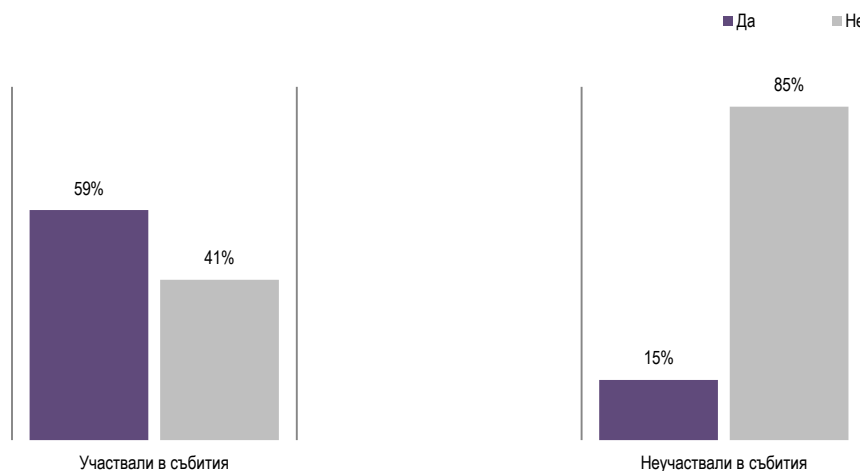
## Познаване на възможността за подаване на сигнали чрез ВСА

Работодателите в по-висока степен познават възможността за подаване на сигнали при нарушения чрез ВСА, в сравнение със служителите. Повече от половината от работодателите (59%) и малко над половината от служителите (51%) са запознати с възможността за подаване на сигнали.

Относително малка част (15%) от работодателите, неучаствали в събитията, познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА. Техният дял обаче е почти два пъти по-висок от този в подгрупата на неучаствалите работодатели, които ползват академията. Тази разлика е значително по-голяма при неучаствалите служители - близо три пъти повече хора знаят за възможността за подаване на сигнали в сравнение с тези, които я ползват.

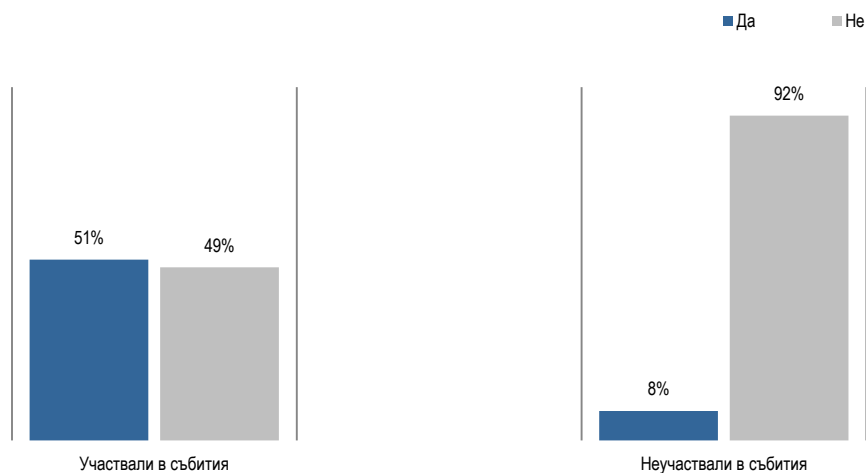
Макар и не с такива разлики, подобно е съотношението между ползващите ВСА и знаещите за възможността ѝ за подаване на сигнали при нарушения и в подгрупите на участвалите в събитията работодатели и служители - повече хора познават възможностите на академията от тези, които я ползват. Това означава, че може да се очаква нарастване на ползването от страна на още повече работодатели и служители в близко бъдеще, включително и сред фирмите, които не са изпратили свои представители на организираните от БТПП събития.

Графика 36: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Работодатели



Около и над две трети от работодателите, участвали в събитията в икономическите отрасли *образование* (69%), *недвижимо имущество* (67%), *бизнес услуги* (66%) и *гражданско строителство* (63%) познават възможността за подаване на сигнал за нарушения чрез ВСА. Но в други отрасли по-малко от половината участвали в събитията работодатели познават възможността на академията за подаване на сигнал: *хотелиерство и ресторантьорство* (48%), *производство на текстил* (45%) и *производство на храни* (45%).

Графика 37: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Служители



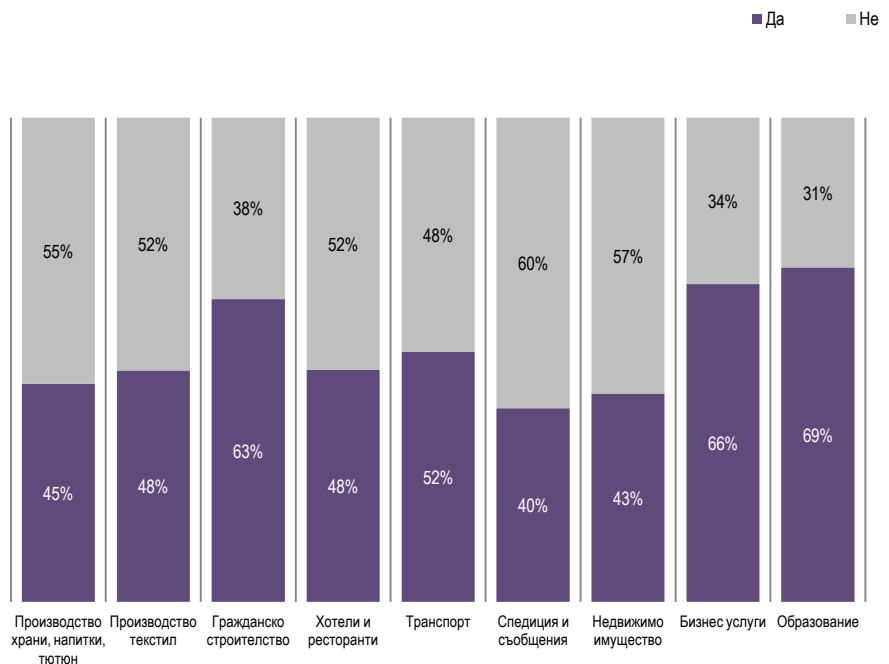
Служителите, участвали в събитията в отрасъл *бизнес услуги* (62%), в най-висока степен познават възможността за подаване на сигнал. Това е логично, доколкото в този отрасъл е и най-високият дял служители - в сравнение с другите - които ползват академията.

Другите отрасли, в които относително висок дял - около и над половината участвали в обученията служители - познават възможността на академията за подаване на сигнал за нарушение, са *образование* (56%), *производство на текстил* (52%), *гражданско строителство* (51%) и *транспорт* (50%). В *недвижимо имущество* е регистриран най-ниският дял наети лица, запознати с възможността на академията (27%).

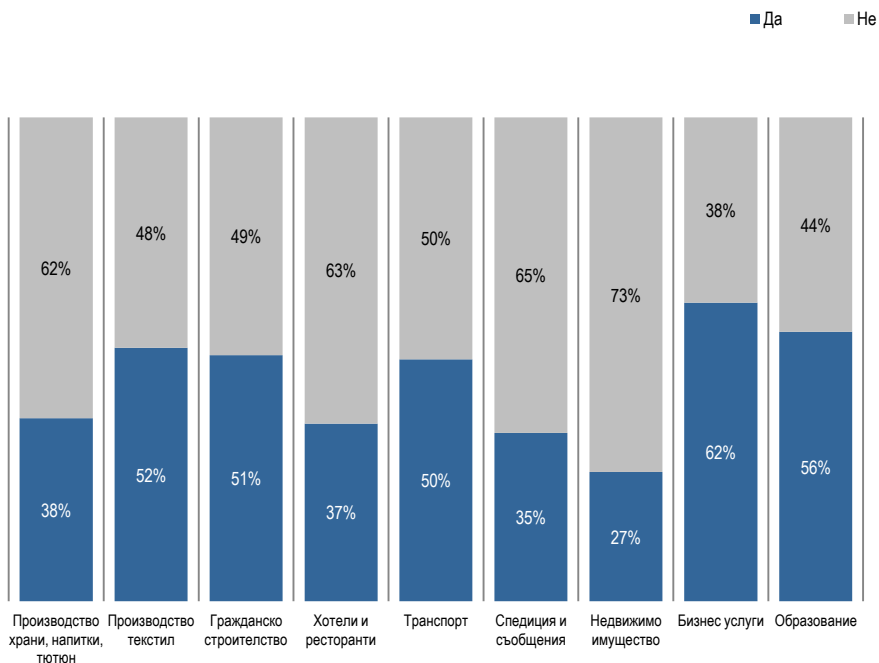
В подгрупата на неучаствалите в събитията работодатели се открояват отраслите *производство на текстил* (24%) и *спедиция и съобщения* (22%), в които относително висок дял (в сравнение със средния за всички неучаствали работодатели) потвърждават, че познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА. В най-ниска степен тази възможност се познава от работодателите в *недвижимо имущество* (11%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (9%).

В подгрупата на неучаствалите служители в относително висока степен са запознати в отраслите *образование* (17%) и *бизнес услуги* (10%), както и *гражданско строителство* (9%), а в по-ниска степен - в отраслите *спедиция и съобщения* (5%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (3%).

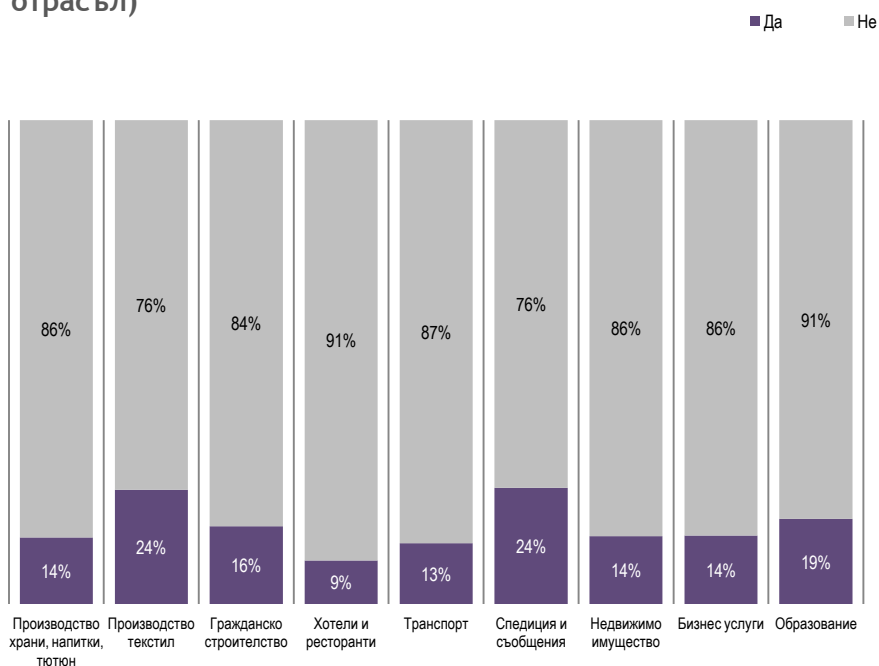
Графика 38: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)



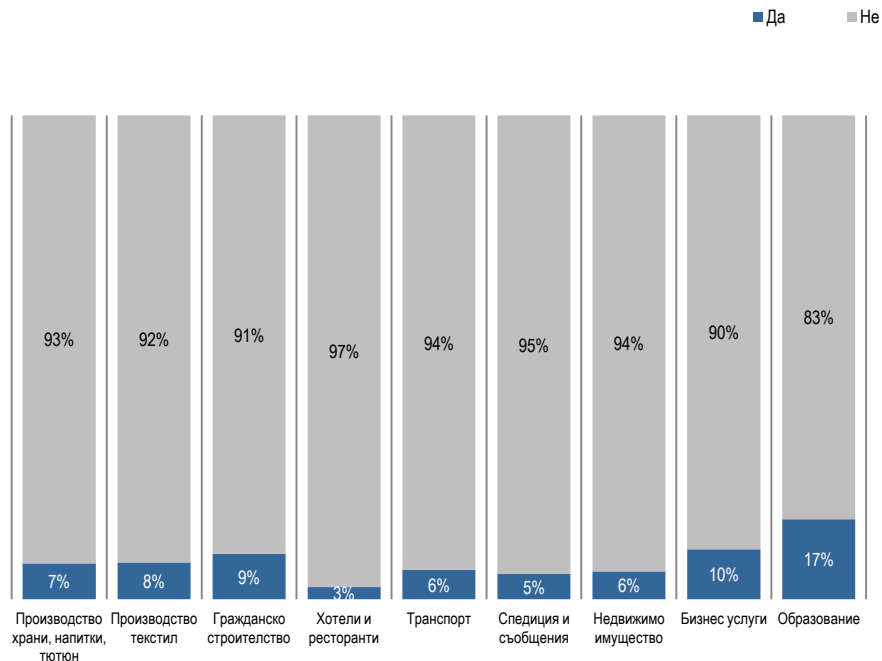
**Графика 39: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



**Графика 40: Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



Графика 41: **Познаване на възможността за подаване на сигнали за нарушения чрез ВСА. Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**



## Познаване на възможността за абонамент

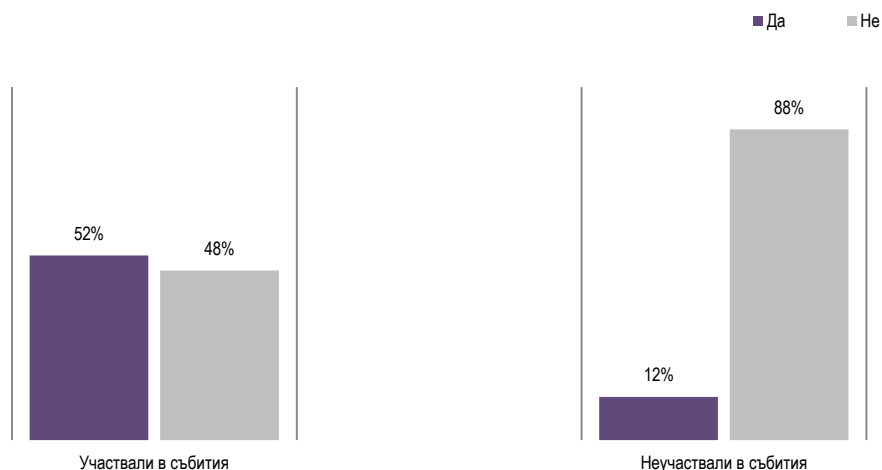
Процентният дял на работодателите и на служителите, които познават възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент, е приблизително еднакъв - около половината от всички - в подгрупата на участвалите в събитията, организирани от БТПП. Все пак, малко повече от половината са запознатите работодатели, а малко под половината - запознатите служители.

Възможността за ползване на абонамент, който осигурява навременно информиране за измененията в нормативната уредба, се познава по-слабо, в сравнение с възможността на ВСА за подаване на сигнали за нарушения. По-нисък е делът на познаващите възможността за информиране за нормативната уредба, в сравнение с възможността за подаване на сигнали и сред работодателите и служителите и в двете подгрупи - на участвали и на неучаствали в събитията.

В групата на служителите, обхванати от събитията, в един отрасъл над половината от всички познават възможността на ВСА за редовно и навременно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент - *бизнес услуги* (61%), като техният дял е значително по-висок в сравнение с всички други отрасли.



Графика 42: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Работодатели



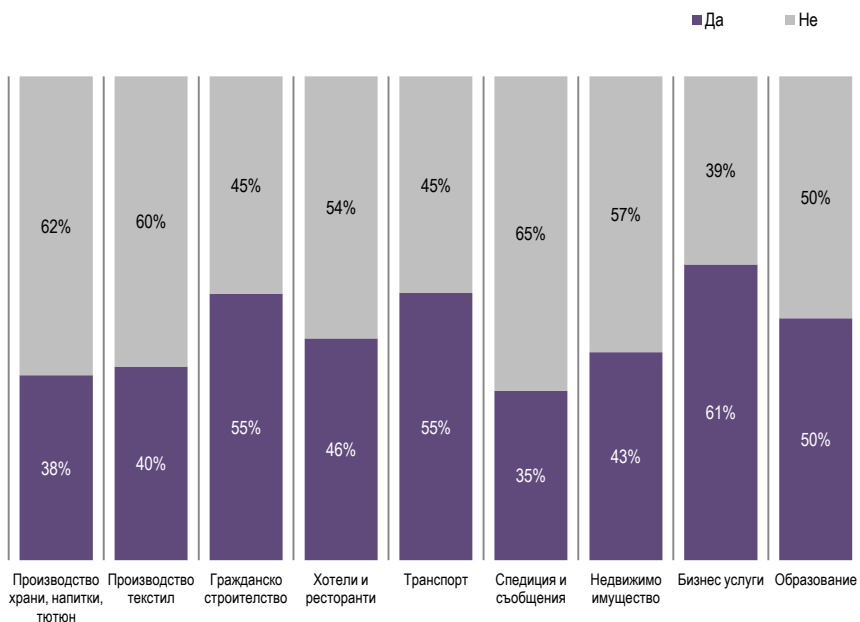
В други три отрасли около половината участвали служители познават тази възможност на ВСА - *образователни услуги* (50%), *производство на текстил* (48%) и *гражданско строителство* (47%).

Като цяло, сравнително малка част от неучаствалите в събитията работодатели (12%) и много малка част от неучаствалите в събитията служители (5%) познават възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент.

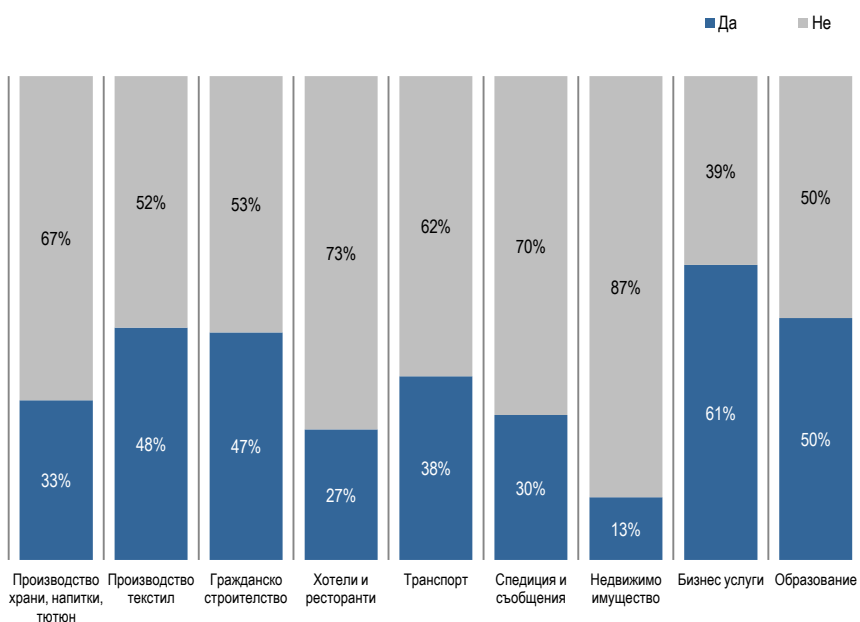
В подгрупата на неучаствалите в събитията сравнително по-висок дял работодатели са запознати с възможността на ВСА за информиране чрез абонамент в отрасли *производство на текстил* (19%), *спедиция и съобщения* (19%) и *образователни услуги* (18%) - един от всеки 5-ма работодатели в съответния отрасъл.

От неучаствалите служителите относително по-висок дял знаят за възможността за абонамент в *образователни услуги* (11%) и на второ място - *бизнес услуги* (8%), *граждански услуги* (7%). В някои отрасли знаещите за възможността на ВСА за навременно информиране чрез абонамент са по-скоро изключение (1-2%) - *хотелиерство и ресторантьорство, транспорт*.

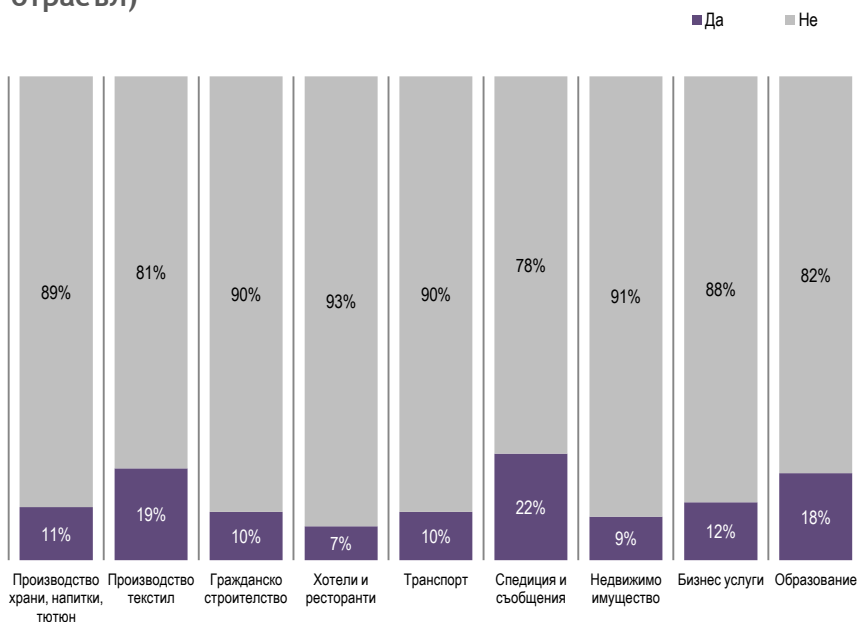
**Графика 43: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



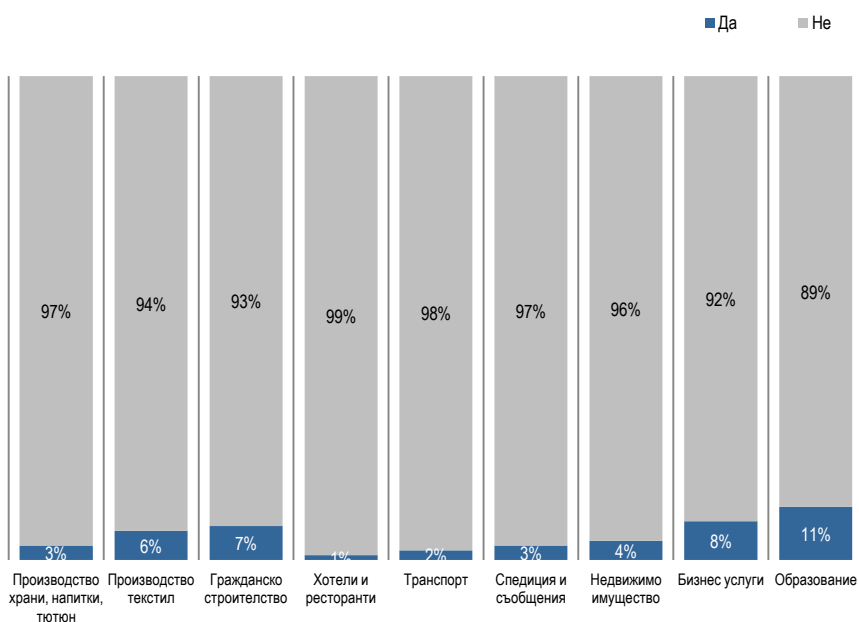
**Графика 44: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



**Графика 45: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



**Графика 46: Познаване на възможността на ВСА за редовно информиране за измененията в нормативната уредба чрез абонамент. Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**



- 1 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения**
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: въпросници
- 10 Приложение 3: определение на отраслите

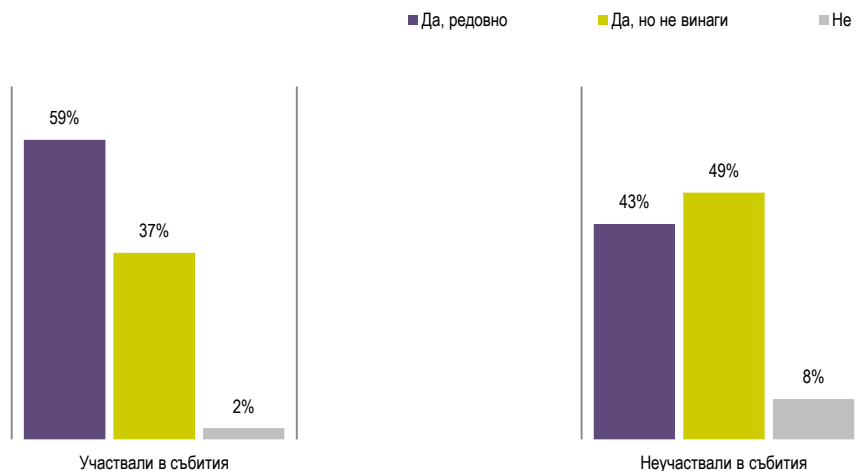
# Познаване на нормативната рамка

## Честота на проследяване на промените в трудовото законодателство

Почти всички участвали и неучаствали в събитията работодатели следят промените в трудовото законодателство (съответно 97% и 92%). Малко повече сред неучаствалите въобще не следят промените (8%).

По-съществена разлика между двете подгрупи (участвали и неучаствали в събитията) е доколко редовно го правят. Участвалите работодатели следят промените в трудовото законодателство значително по-редовно (59% и 43% съответно). Сред тях редовно следящите са повече от нередовно следящите промените, докато сред необхванатите от събитията работодатели е обратното.

Графика 47: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Работодатели



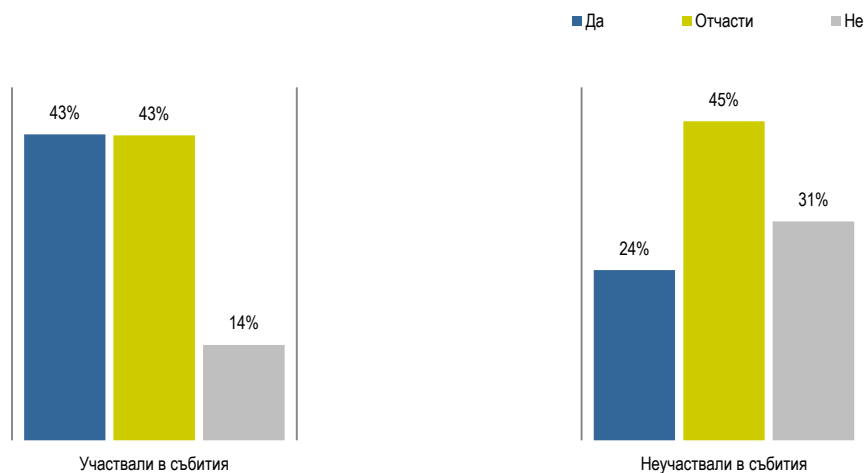
Подобна е тенденцията и при служителите в двете подгрупи - на участвали и неучаствали в проведените от БТПП събития - по-висок дял служители редовно следят промените в трудовото и осигурителното законодателство при участвалите

в събитията служители, за разлика от неучаствалите служители, при които е по-висок дялът на нередовно следящите промените. Сред обхванатите от събитията служители 43% следят редовно промените, докато сред необхванатите - дялът на тези, които следят редовно промените, е едва 24%.

Прави впечатление високият дял служители, неучаствали в събитията, организирани от БТПП, които въобще не следят промените в трудовото законодателство - 31%. Този дял е четири пъти повече от работодателите, които не са участвали в събитията.

Подобна е разликата между неследящите работодатели и служители и в подгрупата на участвалите в събитията, но тук дялът на неследящите промените служители е едва 14% (над два пъти по-нисък от неучаствалите в събитията служители).

Графика 48: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Служители



Приблизително еднакъв е процентният дял на работодателите (49%) и на служителите (45%), които не са взели участие в информационните събития и нередовно следят промените в трудовото законодателство.

По отрасли, най-висок дял работодатели следят редовно промените в *бизнес услуги, недвижимо имущество и производство на текстил* в подгрупата на участвалите и в *бизнес услуги* в подгрупата на неучаствалите - около и над две трети от всички в съответния отрасъл.

В два отрасъла редовно следящите промените работодатели са под 50% в подгрупата на участвалите в събитията, като дялът им е по-нисък от тези, които следят промените, но не редовно - *производство на храни и спедиция и съобщения*.

В подгрупата на неучаствалите в събитията само в три отрасли над 50% от работодателите следят трудовото законодателство редовно - *бизнес услуги, недвижимо имущество и образователни услуги*.

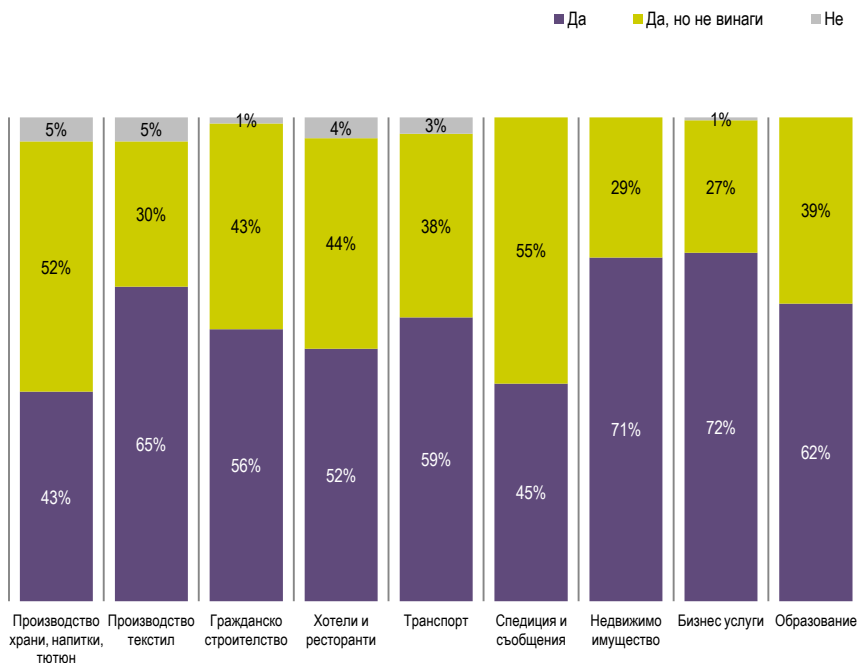
Като цяло, картината на следящите промените в трудовото законодателство служители е подобна на тази при работодателите. В отраслите, в които най-много от участвалите в събитията работодатели следят редовно промените, са най-много и служителите, които редовно следят промените - *бизнес услуги и производство на текстил (без недвижимо имущество)*.

За разлика от работодателите в *спедиция и съобщения*, които се характеризират с относително по-нисък дял на редовно следващите промени, то служителите в този отрасъл са с един от високите дялове на редовно следящи (в сравнение с останалите отрасли).

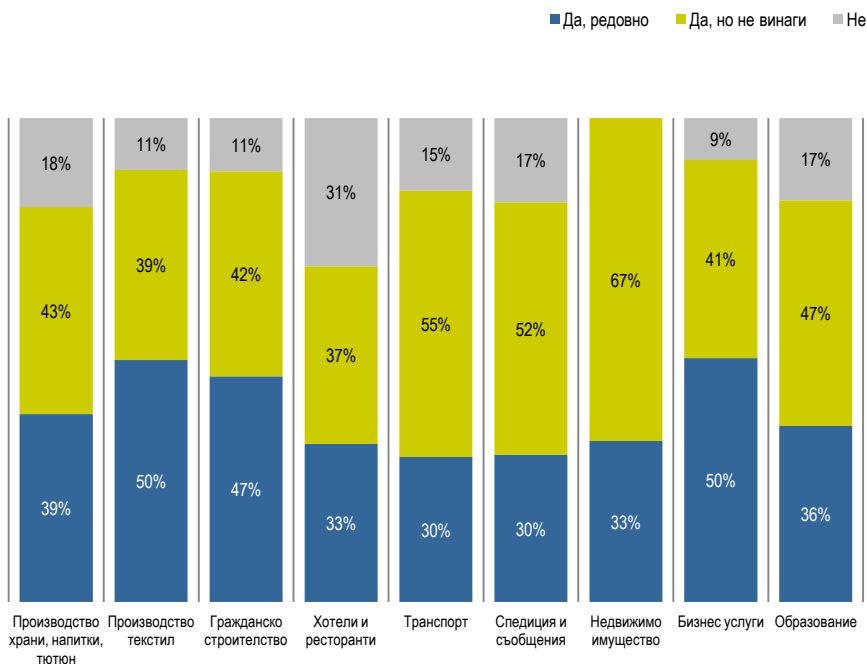
И в подгрупата на неучаствалите служители тези от *бизнес услуги* следят значително по-редовно промените в законодателството в сравнение със служителите в другите отрасли.

В тази подгрупа отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство* се отличава от другите с много нисък дял служители, които редовно следят промените (едва 13%), както и въобще по-нисък дял в сравнение с другите отрасли на изобщо следящите промените (56%).

**Графика 49: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**

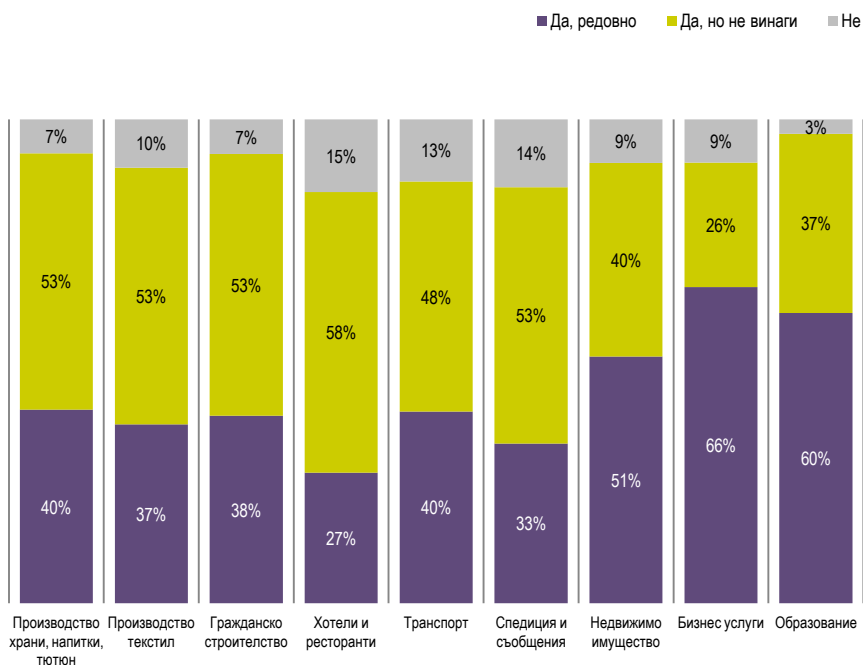


**Графика 50: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Участвали в събитията служители (по отрасъл)**

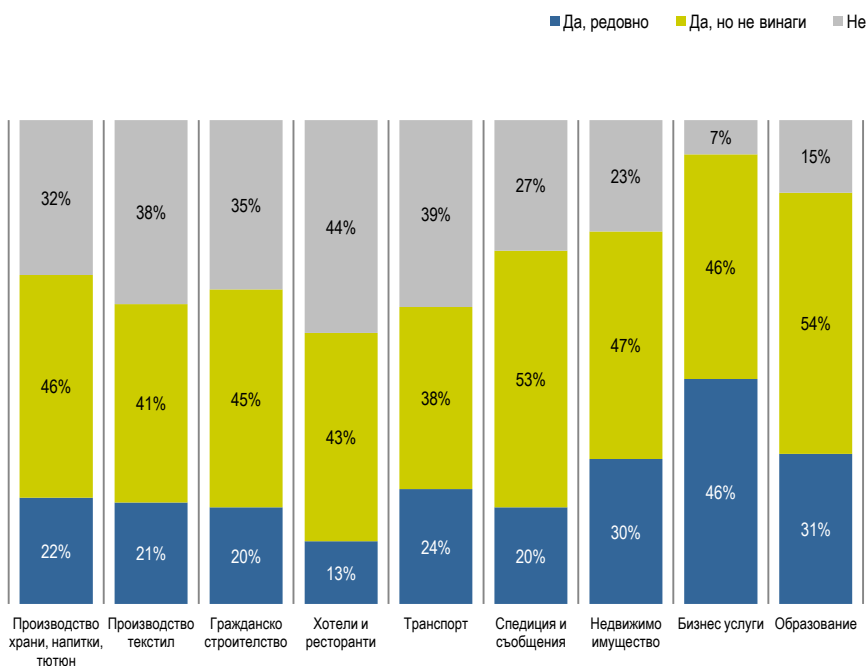




Графика 51: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)



Графика 52: Проследяване на промените в трудовото законодателство. Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)



Какви трудности срещат участниците в целевите групи относно проследяването на измененията в нормативната уредба? Като цяло, представителите на работодателите не срещат трудности при проследяване на измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба. Важен резултат е това, че е по-висок делът на несрещащите трудности (с една пета по-висок) при тези, които са участвали в събитията, 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.

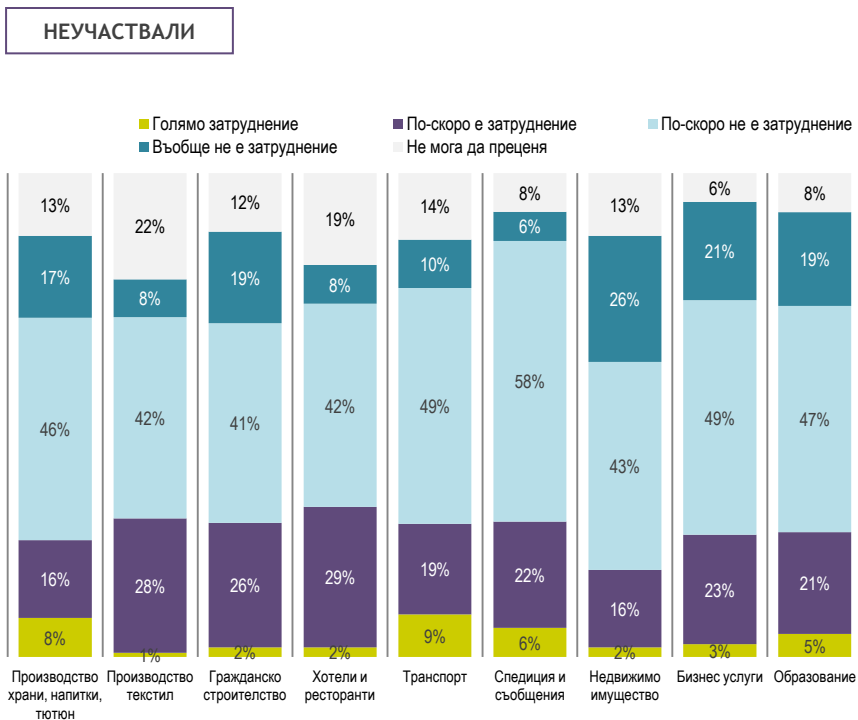
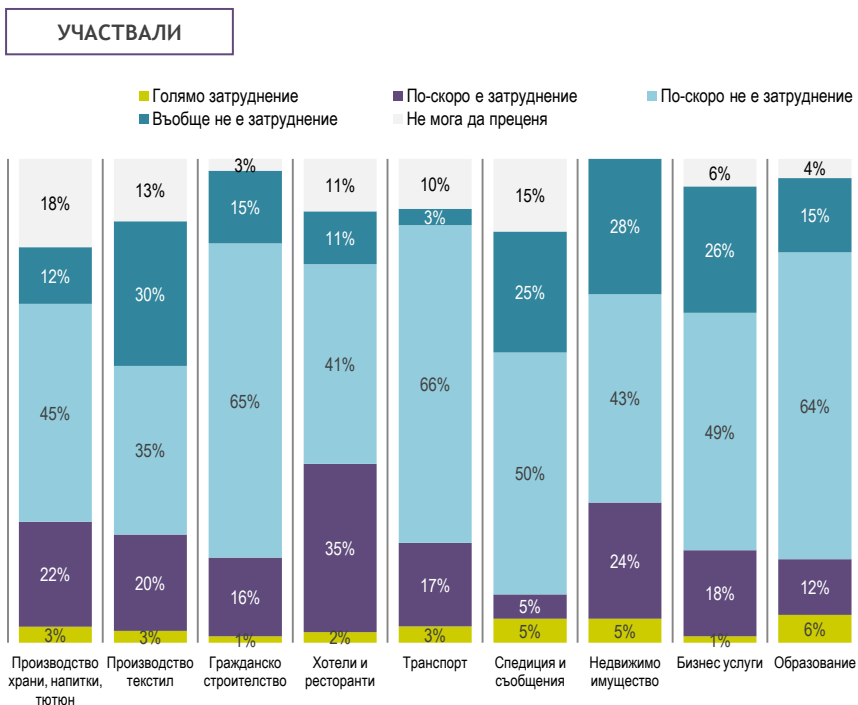
Над две трети от работодателите, участвали в събитията (70%), считат, че не се затрудняват да проследяват измененията в нормативната уредба, като около една пета от всички (18%) съобщават, че въобще не се затрудняват. Повече или по-малко изпитват затруднение около една четвърт (23%). В подгрупата на необхванатите в събитията работодатели е малко по-висок делът на затрудняващите се (26%) и малко по-нисък - на несрещащите затруднение (62%).

Графика 53: Степен на затруднение на работодателите при проследяване измененията в нормативната уредба



Обхванатите в събитията работодатели в по-голяма степен се затрудняват да проследяват измененията в нормативната рамка в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство* и *недвижимо имущество*. Интересно е това, че точно в *недвижимо имущество* е също така най-високият дял необхванати от събитията работодатели, които заявяват, че не срещат затруднение.

Графика 54: Степен на затруднение при проследяване измененията в нормативната уредба. Работодатели (по отрасъл)



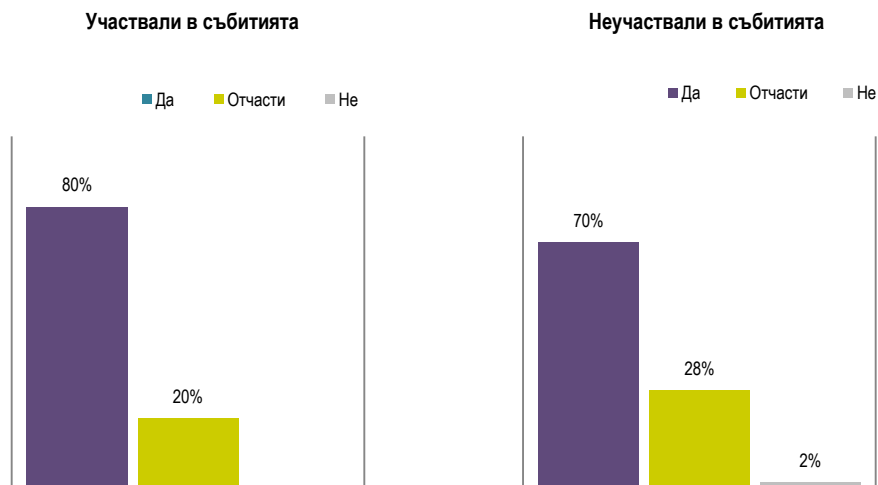
## Познаване на нормативната рамка на трудовоправните и осигурителни отношения като цяло

Всички работодатели в двете подгрупи - на участвали и неучаствали в събитията - заявяват, че познават нормативната рамка, с изключение на незначителния дял от 2% от неучаствалите, които считат, че не я познават. Разликата между подгрупите е в степен на познаване. Като цяло, обхванатите от събитията работодатели са по-добре запознати с нормативната уредба за трудовоосигурителните отношения.

Обхванатите от събитията (80%) в по-висока степен познават в детайли нормативната уредба за трудовоправните и осигурителните отношения от работодателите, които не са участвали в обученията (70%). Разликата е 10 пункта на добре познаващите нормативната рамка в полза на включилите се в събитията.

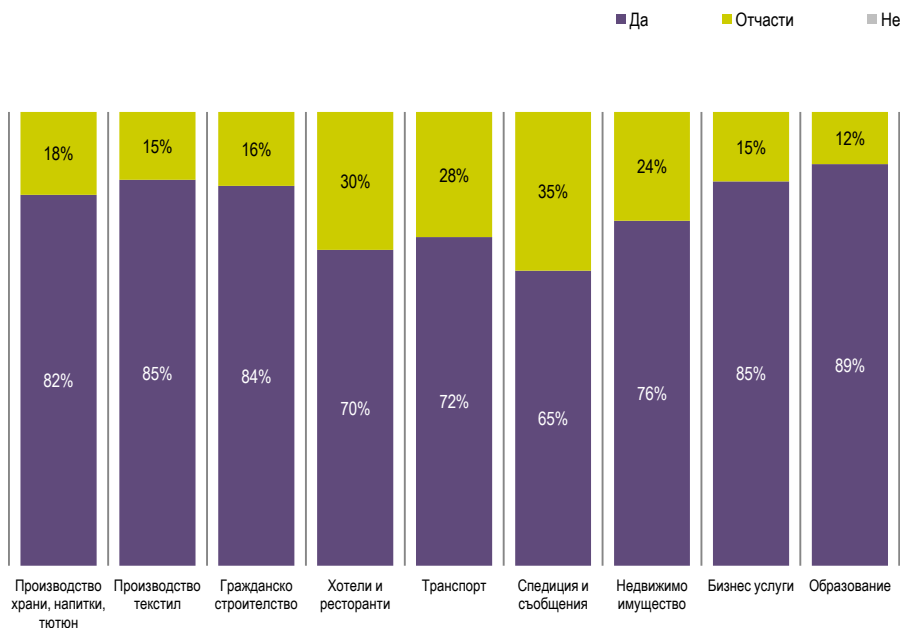
Съответно, по-нисък е делът на “отчасти” познаващите нормативната рамка сред обхванатите в събитията, в сравнение с тези, които не са участвали (20% при участвалите и 28% при неучаствалите работодатели).

Графика 55: Познаване на нормативната уредба за трудовоосигурителните отношения от работодателите



В пет отрасли между 80% и 90% от участвалите в събитията работодатели декларират, че познават добре нормативната уредба за трудовоправните и осигурителните отношения - образование (89%), производство на текстил (85%), бизнес услуги (85%), гражданско строителство (84%) и производство на храни (82%). В отрасъл спедиция и съобщения (65%) делът на твърдящите, че познават в детайли нормативната уредба, сред обхванатите от събитията работодатели, е най-нисък в сравнение с останалите.

Графика 56: Познаване на нормативната уредба за трудовоправните и осигурителни отношения от работодателите. Участвали в събитията (по отрасъл)

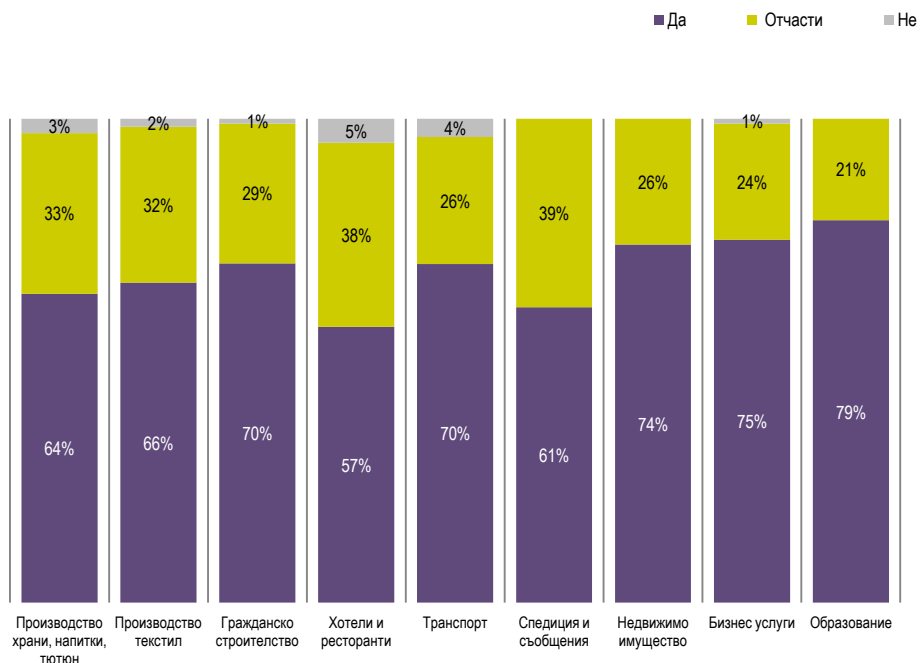


В отделните икономически сектори няма работодатели, участвали в събитията, които да не познават нормативната уредба за трудово-осигурителните отношения.

Неучаствалите в събитията работодатели в най-висока степен познават нормативната уредба за трудовоправните и осигурителните отношения в секторите образование (79%) и бизнес услуги (75%).

В най-ниска степен неучаствалите в информационните събития работодатели познават нормативната уредба за трудовоправните и осигурителните отношения в секторите *спедиция и съобщения* (61%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (57%).

Графика 57: Познаване на нормативната уредба за трудовоправните и осигурителни отношения от работодателите. Неучаствали в събитията (по отрасъл)



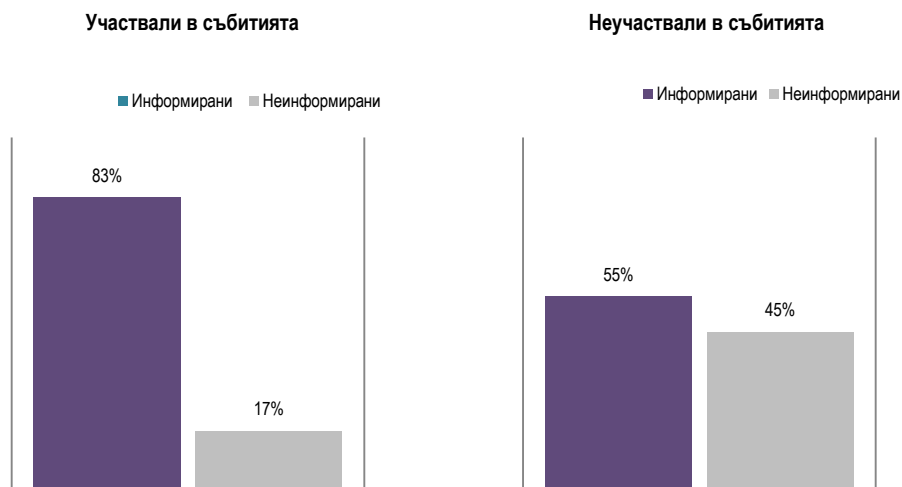
# Информираност относно трудовото законодателство

## Обща информираност относно трудовоправните и осигурителни отношения

Работодателите, които са участвали в обучителните и информационни събития (83%) са в голяма степен по-информирани относно трудовоправните и осигурителни отношения, в сравнение със служителите (75%), които са се включили в обученията.

Работодателите, които са се включили в информационните събития, са в значителна степен по-информирани относно трудовоправните и осигурителни отношения в сравнение с тези работодатели, които не са се включили (55%). В подгрупата на неучаствалите в събитията с близо една трета е по-нисък делът на информираните за нормативната рамка работодатели - 28 процентни пункта разлика.

Графика 58: **Информираност на работодателите относно трудовоправните и осигурителните отношения**

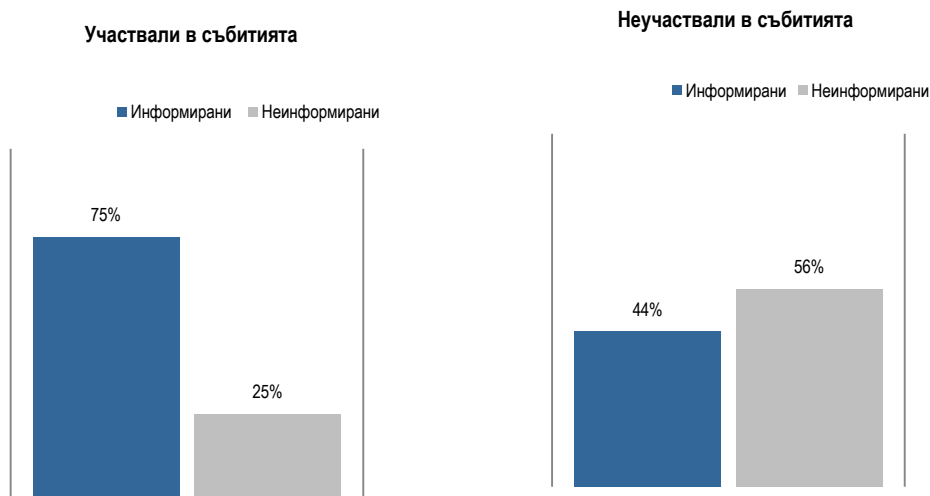


И при служителите и работниците в подгрупата на обхванатите от събитията степента на информираност относно нормативната рамка е много висока - три четвърти (75%) от анкетиранияте представители на тази подгрупа са запознати с тематиката. Показателят за обща информираност е формиран въз основа на отговорите 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 31 процентни пункта.

Графика 58: **Информираност на служителите относно трудовоправните и осигурителните отношения**



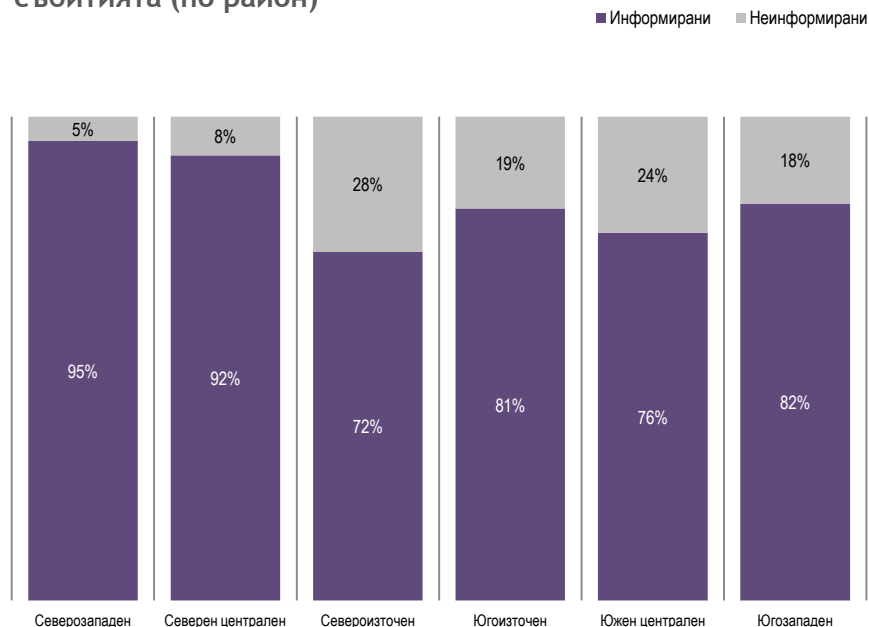
В обобщение, и при двете целеви групи на проекта (работодатели и наети лица) има ясно изразена разлика по отношение на степента на информираност по въпросите на правната рамка, регулираща трудовите и осигурителните отношения - в зависимост от това дали са участвали в събитията, или не.



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

В регионален план, два от районите са особено открояващи се 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“.

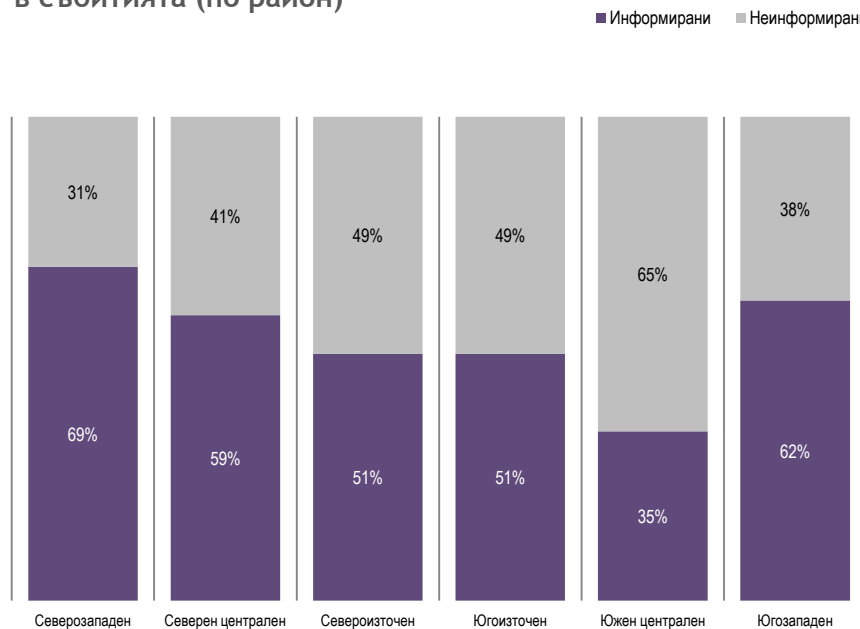
Графика 59: **Информираност на работодателите относно трудовоправните и осигурителните отношения. Участвали в събитията (по район)**



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.

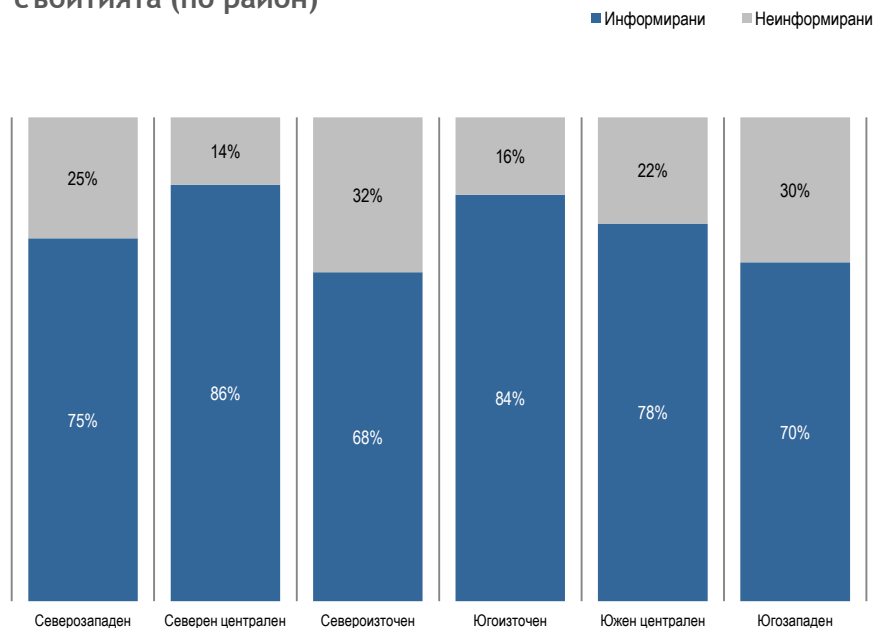
Графика 60: **Информираност на работодателите относно трудовоправните и осигурителните отношения. Неучаствали в събитията (по район)**



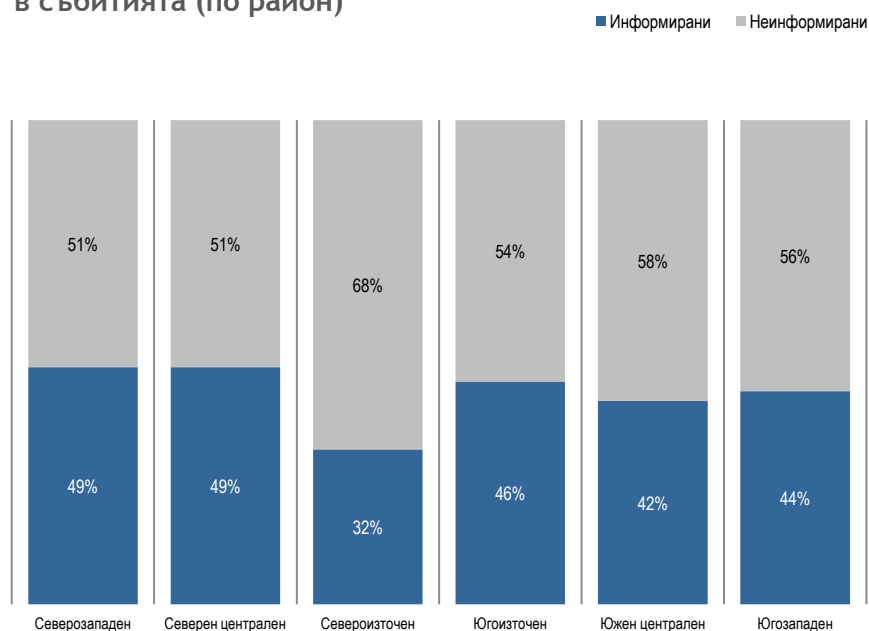
При групата на **служителите**, разликите в степента на информираност между двете подгрупи е още по-ясно изразена в полза на обхванатите от събитията. Дори в района с относително най-добри стойности и за двете подгрупи - *Северен централен*, тази разлика е от порядъка на 37% (със стойности от 86% и 49%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

**Графика 61: Информираност на служителите относно трудовоправните и осигурителните отношения. Участвали в събитията (по район)**



**Графика 62: Информираност на служителите относно трудовоправните и осигурителните отношения. Неучаствали в събитията (по район)**



По отрасли, работодателите, участвали в събитията, в икономическите сектори *образователни услуги (90%)* и *бизнес услуги (90%)* в най-висока степен демонстрират информираност относно трудовоправните и осигурителните отношения. Малко по-малко, но в рамките на високото равнище на информираност, са работодателите в отрасли *производство на текстил (88%)* и *гражданско строителство (88%)*. Най-нисък е делът на информираните относно трудовите и осигурителните отношения работодатели сред обхванатите от събитията в отрасъл *спедиция и съобщения (62%)*.

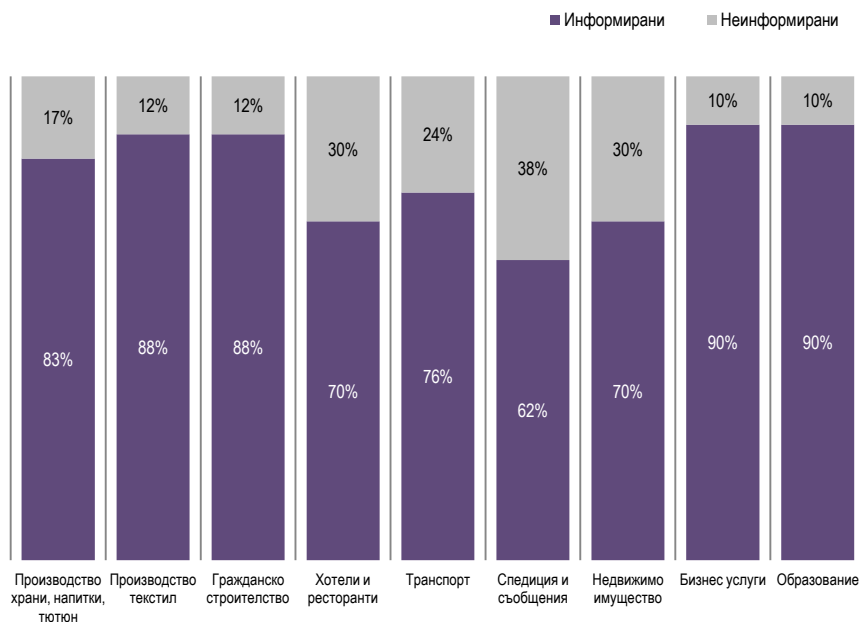
От необхванатите от събитията най-висок дял информирани работодатели е регистриран в отрасъл *образователни услуги (65%)*, а най-нисък дял - в *хотелиерство и ресторантьорство (48%)*.

С изключение на отрасъл *спедиция и съобщения*, във всички други отрасли информираните служители съставляват над две трети от всички обхванати от събитията. В *спедиция и съобщения*, където е най-ниският дял информирани служители, всички участвали в събитията се разделят на два относително равни дяла (близки до 50%) - информирани и неинформирани.

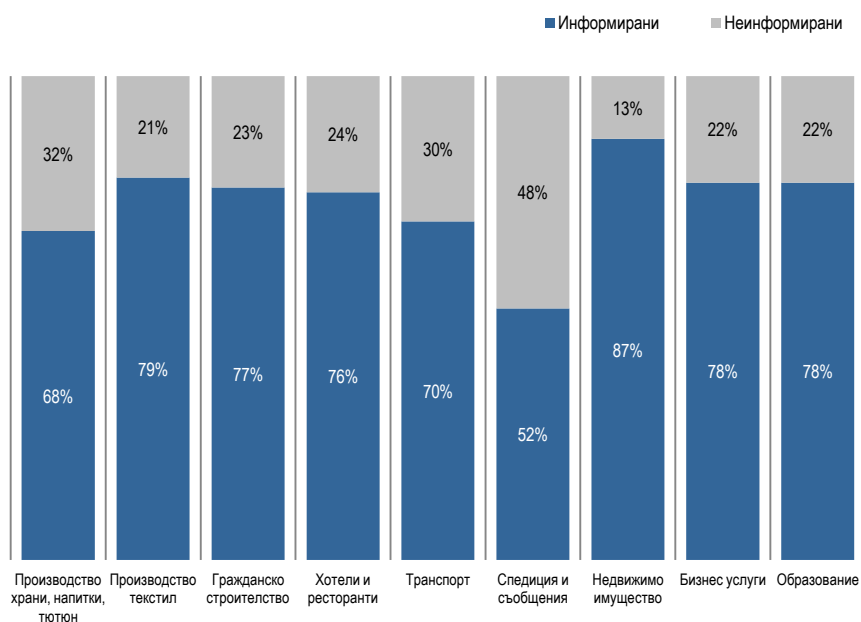
Сред неучаствалите в информационните и обучителни събития служители делът на информираните служители е значително под половината в повечето сектори на икономическа дейност. Над половината са информираните относно трудовоправните и осигурителните отношения в три отрасли: *образователни услуги (73%)*, *бизнес услуги (61%)* и *недвижимо имущество (51%)*.

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 осигурителните отношения - в зависимост от това дали са участвали в събитията, или не. Резултатите от проучването показват *30% разлика в полза на участвалите в събитията*. Това е много добър показател за ефективността на организирани и проведени от БТПП обучителни и информационни събития.

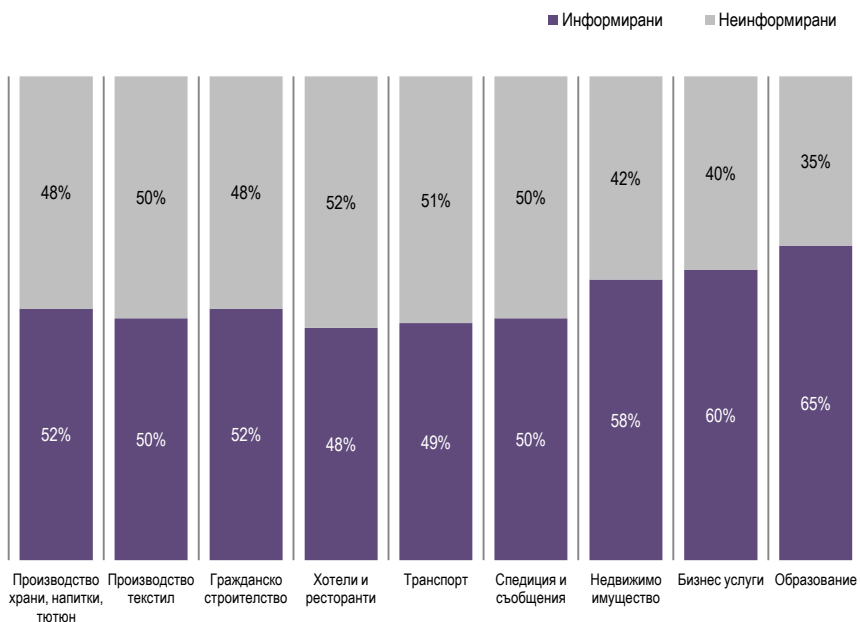
**Графика 63: Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



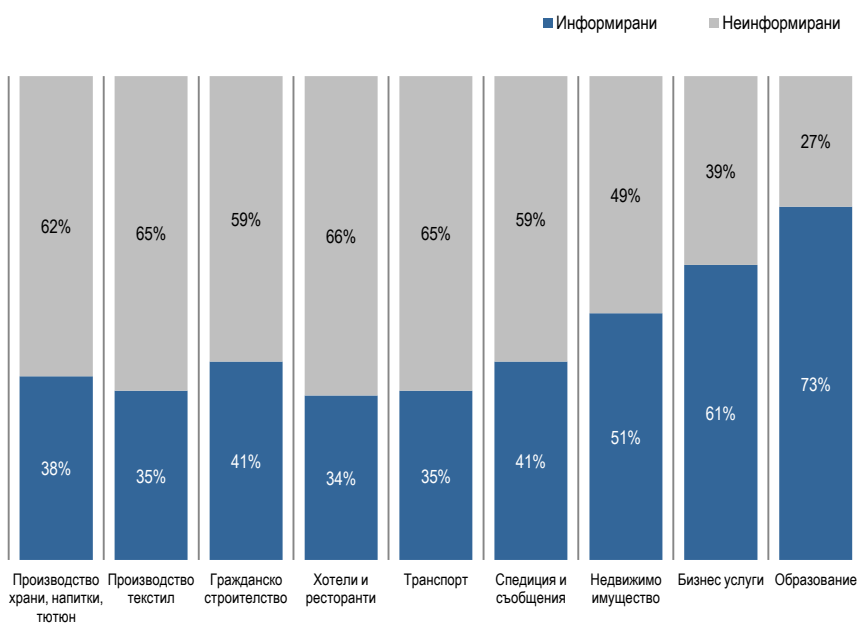
**Графика 64: Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



**Графика 65: Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



**Графика 66: Информираност по отношение на трудовоправните и осигурителни отношения. Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**



## Информираност относно Кодекса на труда

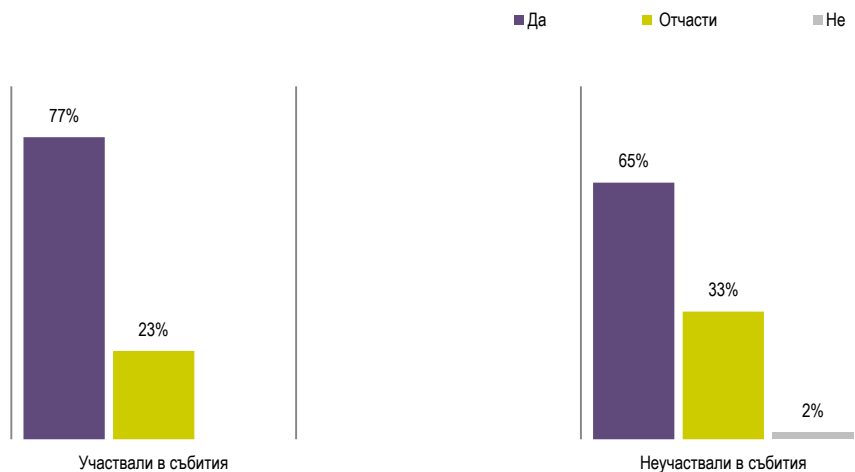
Всички анкетирани представители на *работодателите* познават разпоредбите на КТ, което не е изненадващо при положение, че всички декларираат и познаване на нормативната рамка.

Картината при анкетираниите служители е подобна - почти всички декларираат познаване на правата и задълженията си по КТ.

Разликите между различните групи и подгрупи анкетирани е в степента на познаване на КТ, както и в случая с познаването на нормативната база като цяло. Като цяло, обхванатите от събитията, проведени от БТПП, работодатели и служители са по-добре запознати с КТ. Сред тях е по-висок дялът на познаващите регламентите на КТ, съответно правата и задълженията си по КТ в детайли за сметка на по-нисък дял на запознатите отчасти - в сравнение с неучаствалите в събитията работодатели и служители.

77% от включените в събитията работодатели познават добре КТ. Те са с 12 процентни пункта повече от познаващите КТ в детайли представители на подгрупата на необхванатите от събитията работодатели.

Графика 67: Познаване на разпоредбите на Кодекса на труда от работодателите



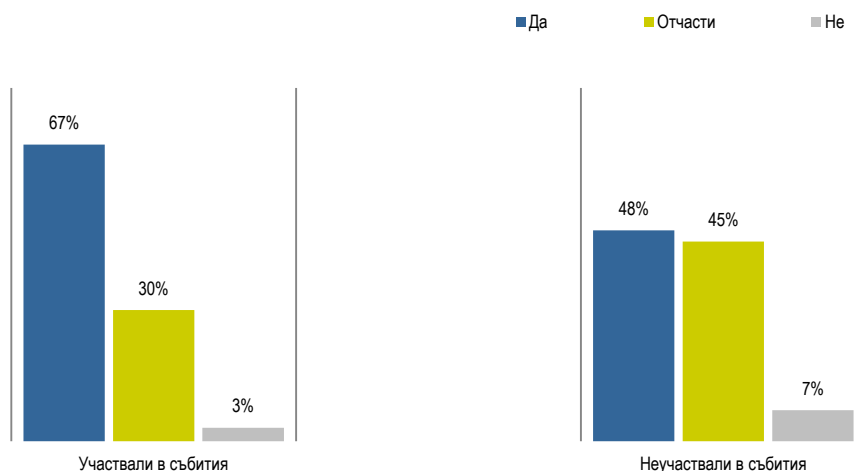
Служителите, които са участвали в обученията (67%) в по-висока степен познават правата и задълженията по Кодекса на труда в сравнение със служителите, които не са участвали (48%).

Още по-голяма е разликата в степента на познаване на КТ сред служителите в двете подгрупи - на участвали и неучаствали в събитията - 19 процентни пункта разлика в полза на участвалите. Около две трети, значително над половината от всички служители, обхванати от обученията, декларират, че познават добре правата и задълженията си по Кодекса на труда (67%). За разлика от тях, малко по-малко от половината служители, неучаствали в събитията, заявяват, че познават добре КТ (48%).

Важно е да се отбележи високият дял необхванати от събитията наети лица, които заявяват, че познават отчасти правата и задълженията си по КТ или въобще не ги познават. Това са общо около половината от всички служители в 9-те целеви отрасли.

Като цяло, работодателите демонстрират по-високо равнище на познаване на разпоредбите на КТ в сравнение с наетите лица и в двете подгрупи - на участвали и неучаствали в информационните и обучителни събития.

Графика 68: Познаване на правата и задълженията по Кодекса на труда от служителите

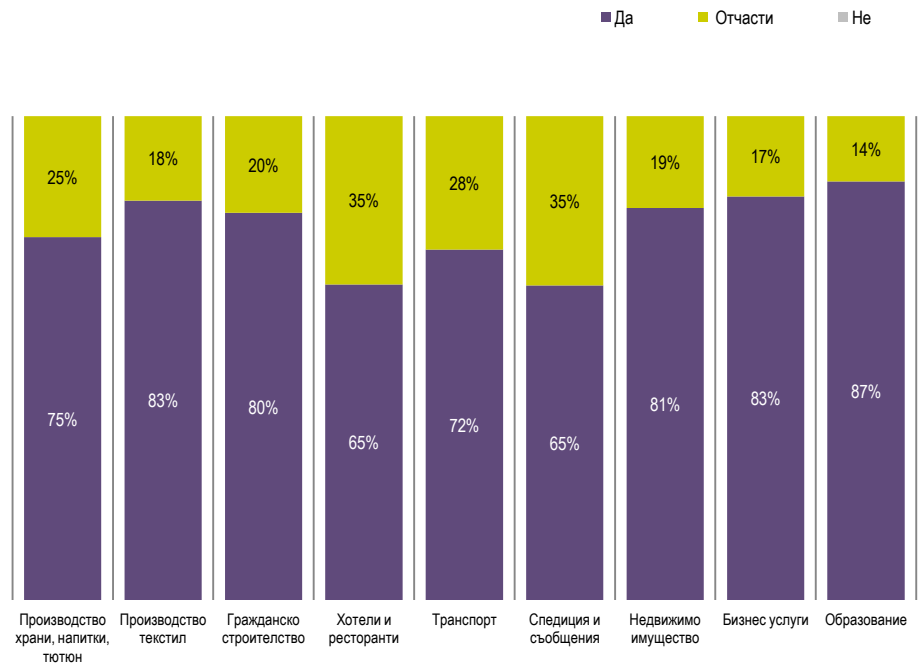




В подгрупата на участвалите работодатели пет отрасли се отличават с висок дял познаващи в детайли разпоредбите на КТ - над 80% от всички в съответния отрасъл - *образователни услуги, бизнес услуги, производство на текстил, недвижимо имущество и гражданско строителство*. Само в два отрасли - *спедиция и съобщения и хотелиерство и ресторантьорство* - над една трета от представителите на подгрупата заявяват, че отчасти познават КТ, а не в детайли.

По отношение на неучаствалите в събитията работодатели, прави впечатление високият дял декларирани добро познаване на КТ в отрасъл *спедиция и транспорт* - обратно на картината сред участвалите работодатели.

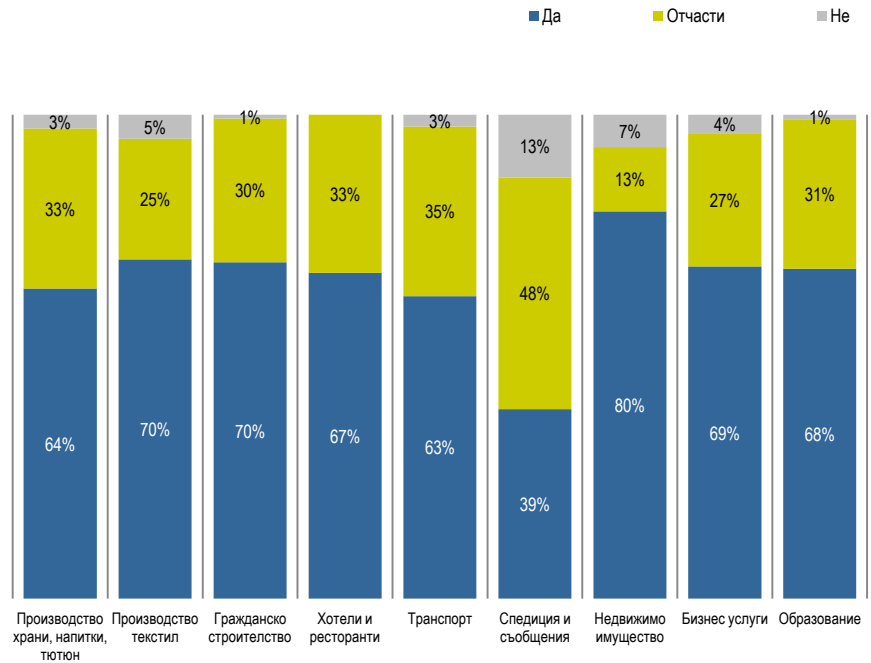
Графика 69: Познаване на регламентите на Кодекса на труда от работодателите. Участвали в събитията (по отрасъл)



Във всички целеви отрасли повече от половината служители и работници, които са се включили в събитията на БТПП, съобщават, че познават добре правата и задълженията си по КТ. Само в един отрасъл това са по-малко от половината на-

ети лица, като делът на отчасти запознатите в правата и задълженията си е по-висок от дела на добре запознатите - *спедиция и съобщения*.

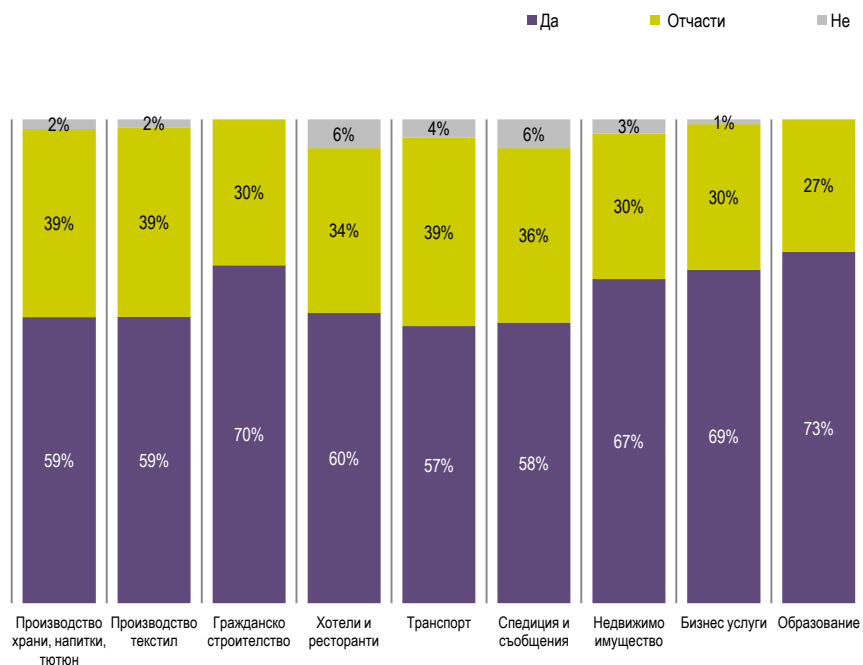
Графика 70: Познаване на правата и задълженията по Кодекса на труда от служителите. Участвали в събитията (по отрасъл)



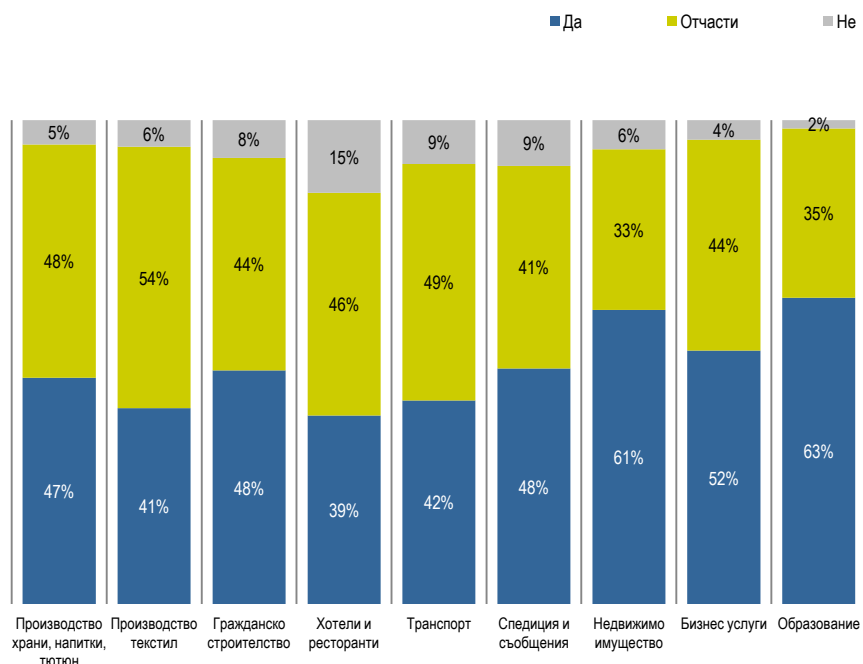
В четири отрасли делът на добре познаващите КТ в подгрупата на неучаствалите служители е по-нисък от дела на отчасти познаващите правата и задълженията си - *производство на храни, производство на текстил, хотелиерство и ресторантьорство и транспорт*.

Тревожно висок - в сравнение с другите отрасли в подгрупата на невзелите участие в информационните и обучителните събития наети лица - е делът на деклариращите, че въобще не познават правата и задълженията си по КТ в *хотелиерство и ресторантьорство* - 15%. Един от всеки 10 служители в отрасли *транспорт и спедиция и съобщения* също съобщава за непознаване на правата и задълженията си.

**Графика 71: Познаване на регламентите на Кодекса на труда от работодателите. Неучаствали в събитията (по отрасъл)**



**Графика 72: Познаване на правата и задълженията Кодекса на труда от служителите. Неучаствали в събитията (по отрасъл)**



## Информираност относно Кодекса за социално осигуряване

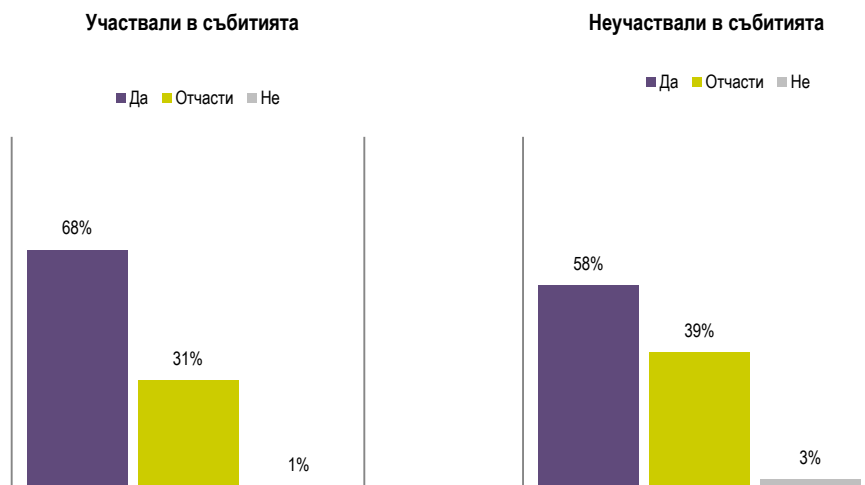
Почти всички представителите и на двете целеви групи на изследването (работодатели и служители) са запознати съответно с разпоредбите и с правата и задълженията си по КСО. И тук, степента на познаване (в детайли или отчасти) е главната разлика между целевите групи и подгрупи.

Работодателите, участвали в събитията (68%), в по-висока степен познават добре (в детайли) разпоредбите на КСО от тези, които не са участвали в обучителните събития (58%).

По подобен начин, служителите, които са участвали (55%), познават по-добре КСО от тези, които не са участвали (39%). Но разликата между участвалите и неучаствали наети лица е по-голяма (16 процентни пункта) отколкото между участвали и неучаствали работодатели (10 процентни пункта).

И ако при работодателите - независимо дали са били обхванати, или не от обучителните и информационни събития - над половината от всички заявяват добро познаване на разпоредбите на КСО, то при неучаствалите служители значително по-малко от половината познават добре своите права и задължения по КСО - за разлика от обхванатите от събитията наети лица (над половината).

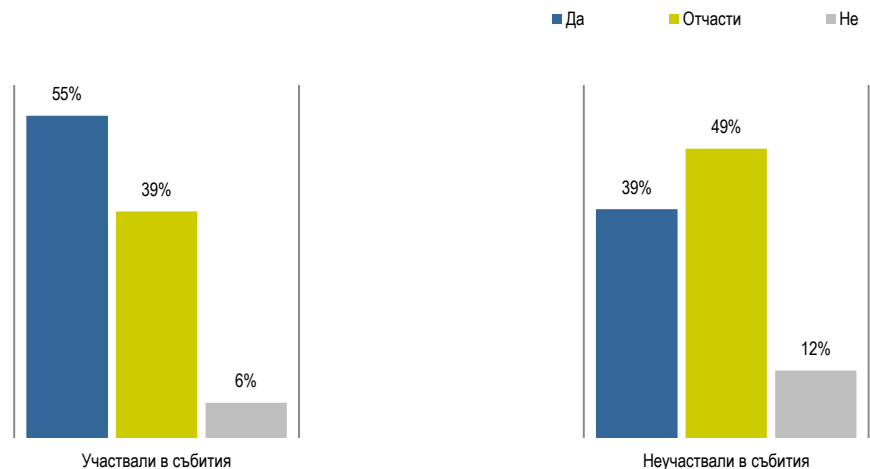
Графика 73: Познаване на разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване от работодателите



Служителите, които са участвали в обученията и не познават правата и задълженията си по КСО, са два пъти по-малко (6%) от неучаствалите (12%).

Като цяло, изследването регистрира връзка между равнището на познаване на КТ и на КСО. Тя се илюстрира отчетливо в резултатите по отрасли - тези, при които работодатели и наети лица познават по-добре КТ, са в голяма степен същите отрасли, в които познават по-добре и КСО.

Графика 74: Познаване на регламентите на Кодекса за социално осигуряване от служителите



Подобно на познаването на КТ, и при КСО прави впечатление:

- относително по-високо равнище на познаване на КСО в отрасли *образователни услуги, бизнес услуги, недвижимо имущество, производство на текстил, гражданско строителство* (като при последните два - главно от страна на работодателите);
- относително по-ниско равнище на познаване на КСО в отрасли *спедиция и съобщения, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство* - както от работодатели, така и от наети лица;
- висок дял въобще непознаващи правата и задълженията си наети лица в отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство* в подгрупата неучаствалите в събитията.

Над една трета от служителите, неучаствали в събитията (39%), познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване. Почти половината от служителите, неучаствали в събитията (49%), отчасти познават правата и задълженията си, а около всеки десети (12%), неучаствал в обучителните събития, не познава правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване.

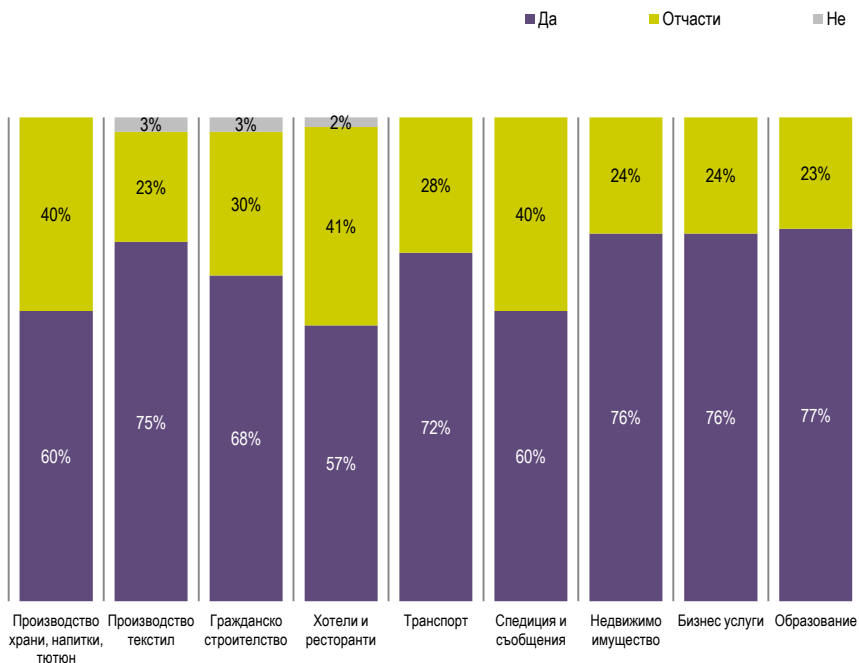
Служителите, които са участвали в обученията и не познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване, са два пъти по-малко (6%) от неучаствалите (12%). Работодателите, участвали в събитията, в най-висока степен познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в секторите *образование* (77%), *бизнес услуги* (76%) и *производство на текстил* (75%). В най-ниска степен работодателите, участвали в събитията, познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в сектор *спедиция* (39%).

В най-висока степен служителите, участвали в събитията, познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в секторите *недвижимо имущество* (73%) и *производство на текстил* (63%). В най-ниска степен служителите, участвали в събитията, познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в сектор *спедиция* (35%).

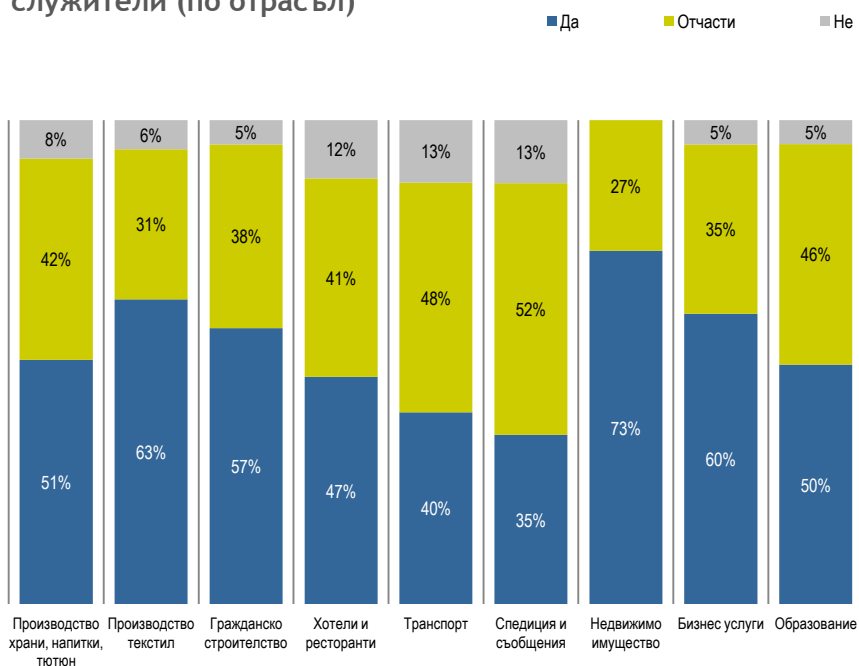
Работодателите, неучаствали в събитията, в най-висока степен познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в секторите *недвижими имоти* (72%) и *спедиция* (65%). В най-ниска степен работодателите, неучаствали в събитията, познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в сектор *производство на храни* (52%).

Служителите, неучаствали в събитията, в най-висока степен познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в секторите *недвижими имоти* (57%), *бизнес услуги* (47%) и *образование* (42%). В най-ниска степен служителите, неучаствали в събитията, познават правата и задълженията си по Кодекса за социално осигуряване в сектор *хотелиерство и ресторантьорство* (29%).

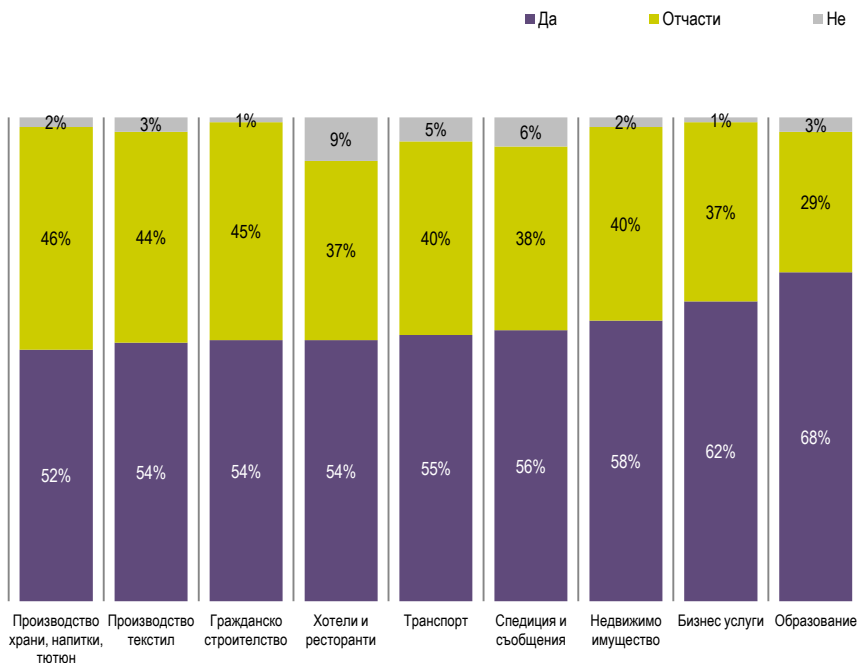
**Графика 75: Познаване на разпоредбите /правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



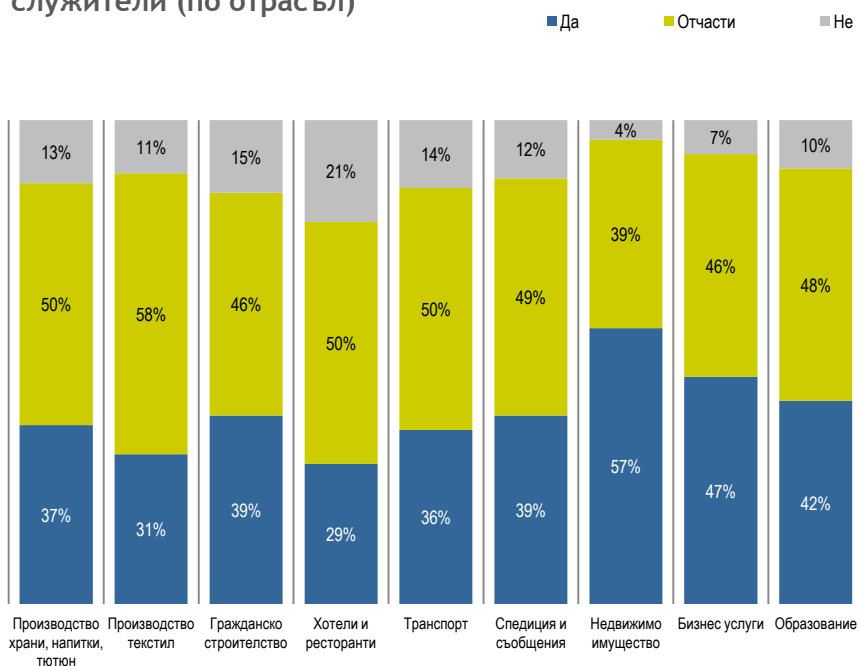
**Графика 76: Познаване на разпоредбите /правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване. Участвали в събитията служителите (по отрасъл)**



**Графика 77: Познаване на разпоредбите /правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване. Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



**Графика 78: Познаване на разпоредбите /правата и задълженията по Кодекса за социално осигуряване. Неучаствали в събитията служителите (по отрасъл)**





## Информираност относно възможностите на Инспекцията по труда

Служителите, участвали в събитията, в значително по-голяма степен познават добре възможностите на инспекция по труда при защита на интересите им, в сравнение с неучаствалите в обученията - 16 процентни пункта разлика в полза на участвалите (съответно 58% и 42%). Това е косвен индикатор, че участвалите познават добре и Закона за здравословни и безопасни условия на труд, за спазването на който инспекцията по труда има основна роля.

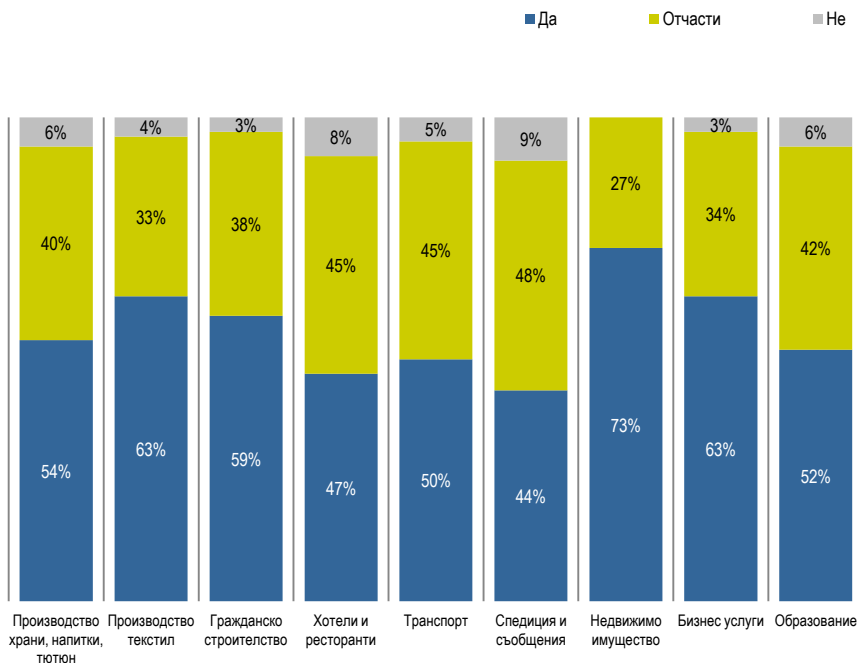
За сравнение, проведеното от Обединение „Стратегма - Европейски институт“ проучване (октомври 2010 г.) по същия въпрос регистрира, че 54% от служителите отбелязват познаване на възможностите на Инспекцията по труда при защита на техните интереси, други 32% посочват „отчасти“, а 3% не са дали отговор.

Незначителна част са служителите, които са участвали в проведените събития и не познават възможностите на инспекцията по труда при защита на интересите им (4%). Три пъти по-висок дял служители в подгрупата на необхванатите от събитията не познават възможностите на инспекцията по труда (13%).

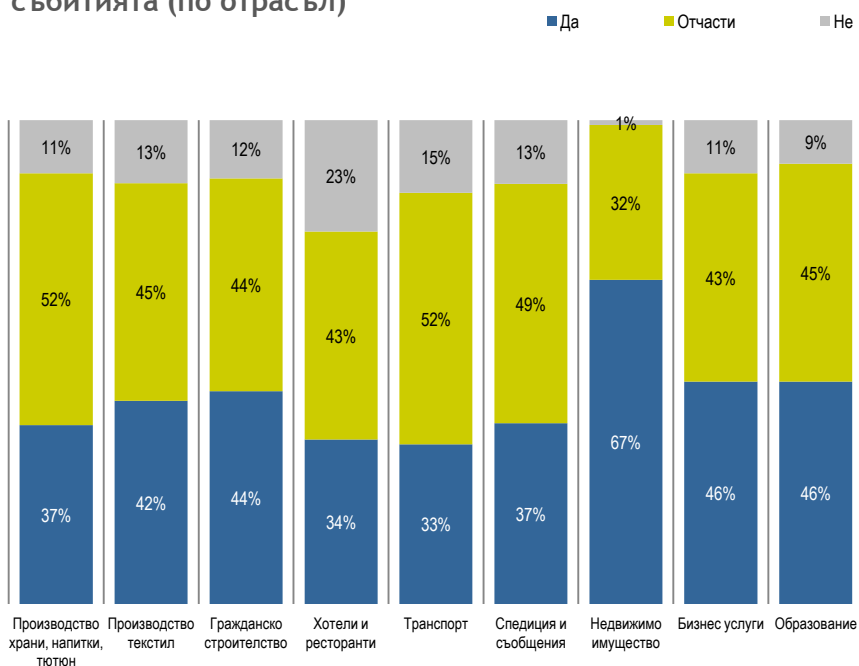
От участвалите най-високи дялове на добре запознати са регистрирани в *недвижимо имущество* (73%) и *производство на текстил* (63%), а най-ниски - в *спедиция и съобщения* (44%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (47%).

От неучаствалите *недвижимо имущество* (67%) се отличава с висок дял познаване, а отново *спедиция и съобщения* (37%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (34%), както и *транспорт* (33%) - с нисък дял.

**Графика 79: Познаване възможностите на Инспекцията по труда при защита на интересите от служителите. Участвали в събитията (по отрасъл)**



**Графика 80: Познаване възможностите на Инспекцията по труда при защита на интересите от служителите. Неучаствали в събитията (по отрасъл)**



Служителите, участвали в събитията, в най-висока степен познават възможностите на инспекция по труда при защита на интересите в секторите *недвижимо имущество* (73%) и *производство на текстил* (63%). В най-ниска степен служителите, участвали в събитията, познават възможностите на инспекция по труда при защита на интересите в сектор *спедиция и съобщения* (44%).

В най-висока степен служителите, неучаствали в събитията, познават възможностите на инспекция по труда при защита на интересите в сектор *недвижими имоти* (67%). В най-ниска степен служителите, неучаствали в събитията, познават възможностите на инспекция по труда при защита на интересите в секторите *хотелиерство и ресторантьорство* (34%) и *транспорт* (33%).

Интересно е, че почти всички работодатели, участвали в обучителните събития (89%) и почти всички от онези, които не са се включили (90%), нямат наличие на наложени санкции от инспекцията по труда през последната година.

Всеки десети от работодателите, участвали в обученията, не дава отговор на въпроса има ли наложени санкции от инспекцията по труда през последната година.

От работодателите, участвали в събитията в най-висока степен не отговарят има ли наличие на наложени санкции от инспекцията по труда през последната година в секторите *гражданско строителство* (14%), *транспорт* (14%) и *производство на текстил* (13%).

От работодателите, неучаствали в събитията, в най-висока степен не отговарят има ли наличие на наложени санкции от инспекцията по труда през последната година в секторите *спедиция и съобщения* (14%) и *гражданско строителство* (12%).

## Информираност относно начина на подаване на сигнали

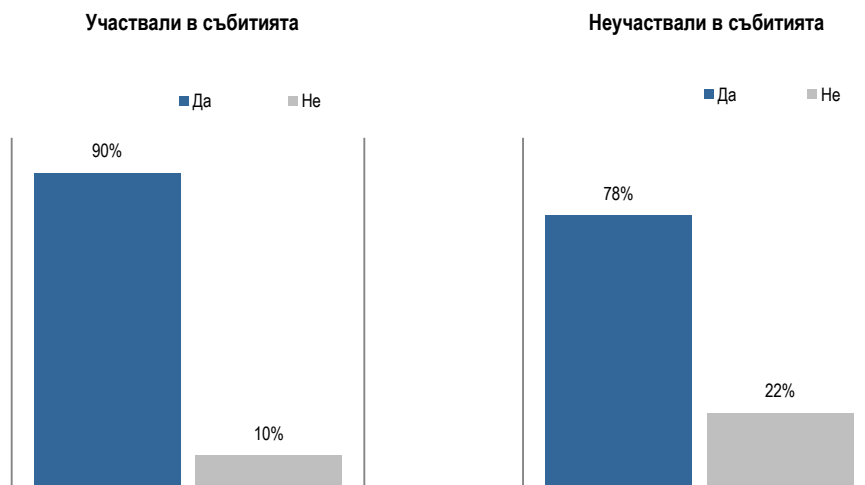
Служителите, участвали в събитията, в по-голяма степен познават начините за подаване на сигнал при нередности, в сравнение с неучаствалите в информационните събития.

Почти всички от служителите, участвали в събитията (90%), и голямото мнозинство неучаствали в събитията (78%) познават начините за подаване на сигнал при нередности. Служителите, неучаствали в събитията, които не познават начините за подаване на сигнал при нередности (22%) са два пъти повече в сравнение с участвалите (10%).

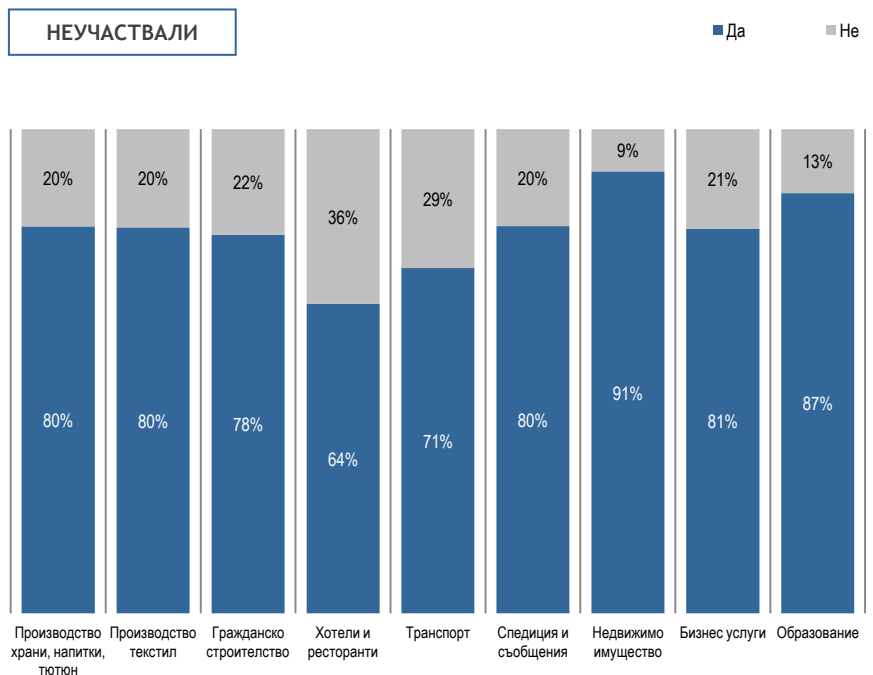
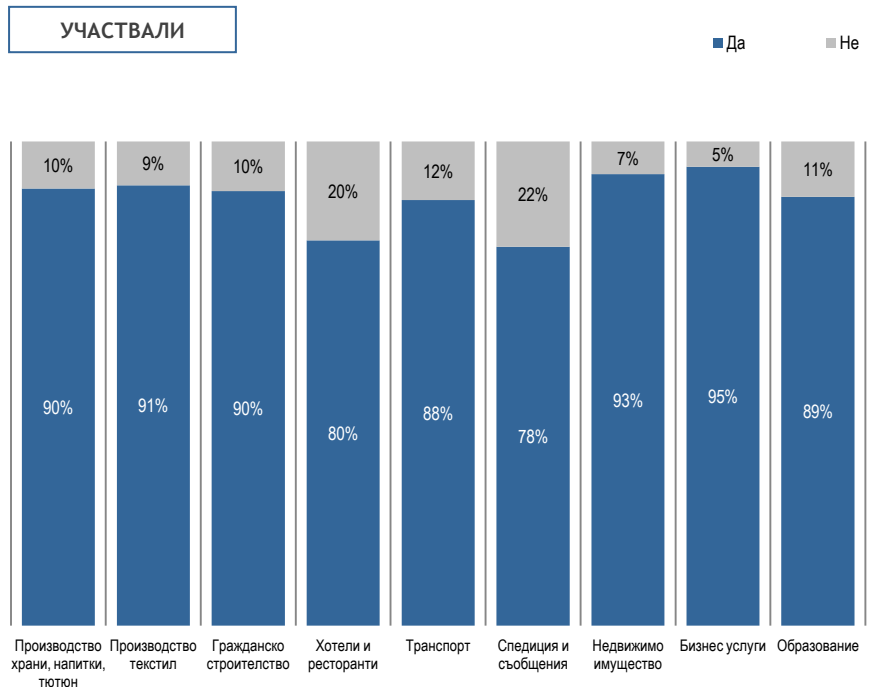
В подгрупата на участвалите в събитията, служителите, които в най-висока степен декларират познаване на начините за подаване на сигнал при нередности са в отрасли *бизнес услуги* (95%) и *недвижимо имущество* (93%). А в най-ниска степен - в *спедиция и съобщения* (78%).

В подгрупата на неучаствалите в най-висока степен познават начините за подаване на сигнали в отрасъл *недвижимо имущество* (91%), а в най-ниска степен - в *хотелиерство и ресторантьорство* (64%).

Графика 81: Познаване на начина за подаване на сигнал при нередности от служителите



Графика 82: Познаване на начина за подаване на сигнал при нередности. Служители

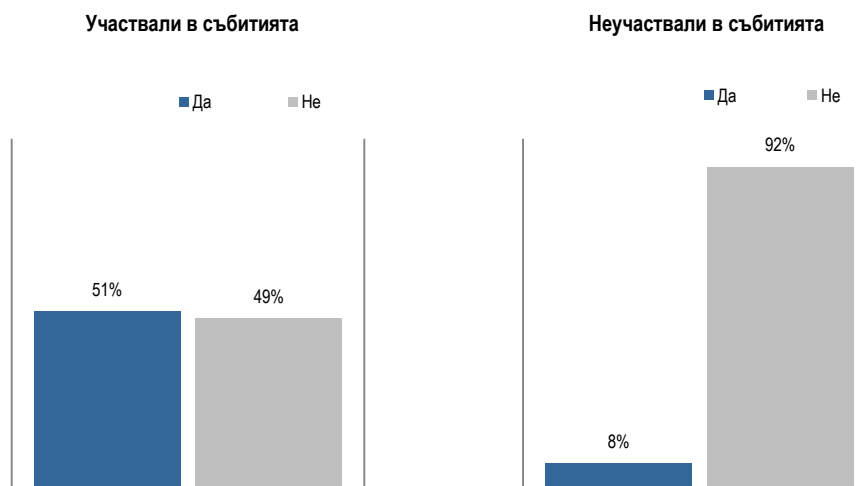


Половината от служителите, участвали в събитията (51%), познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА. Също толкова от тях (49%) не познават възможността за подаване на сигнали към ВСА.

Почти всички от служителите, които не са участвали в събитията (95%), не познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА. Служителите, неучаствали в събитията и непознаващи възможността за подаване на сигнали чрез ВСА (95%) са повече от неучаствалите работодатели, които не познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА (85%) с 10 процентни пункта.

Много малка част (8%) от служителите, не участвали в обученията, познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА. Работодателите, които не са участвали в обучителните и информационни събития, организирани от БТПП и познават възможността за подаване на сигнали при нарушения чрез ВСА, са три пъти повече (15%) в сравнение със служителите, не участвали в обученията и познаващи възможностите за подаване на сигнали при нарушения.

Графика 83: Познаване на възможността за подаване на сигнал при нередности чрез ВСА от служителите

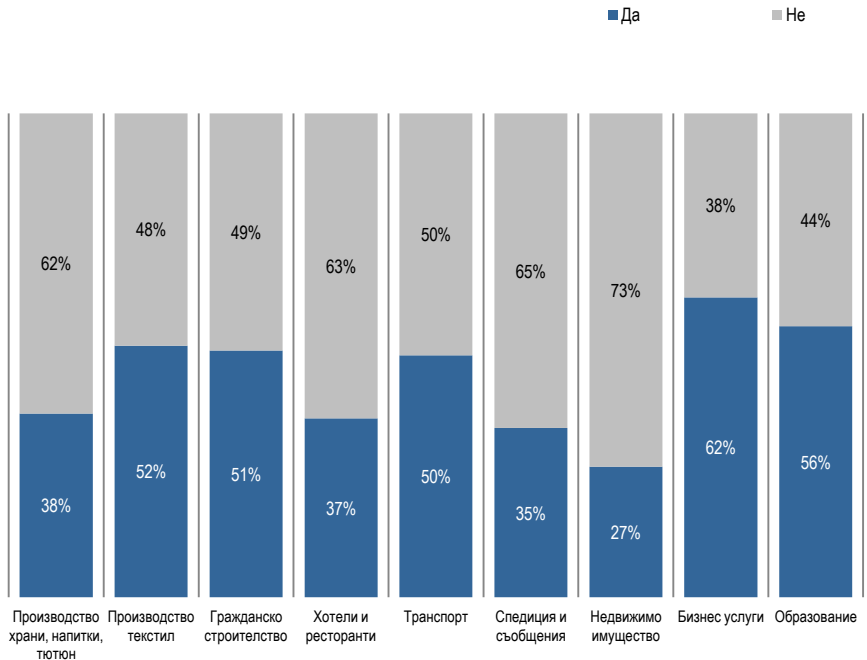


Служителите, участвали в събитията в икономическия сектор *бизнес услуги* (62%), в най-висока степен познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА. Малко по-малко, но в рамките на високия процент, в сравнение със сектор *бизнес услуги*, познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА служителите, участвали в събитията в секторите *образование* (56%) и *производство на текстил* (52%). Служителите, участвали в събитията в секторите *спедиция и съобщения* (35%) и *недвижимо имущество* (27%) в най-ниска степен познават възможността за подаване на сигнали чрез ВСА .

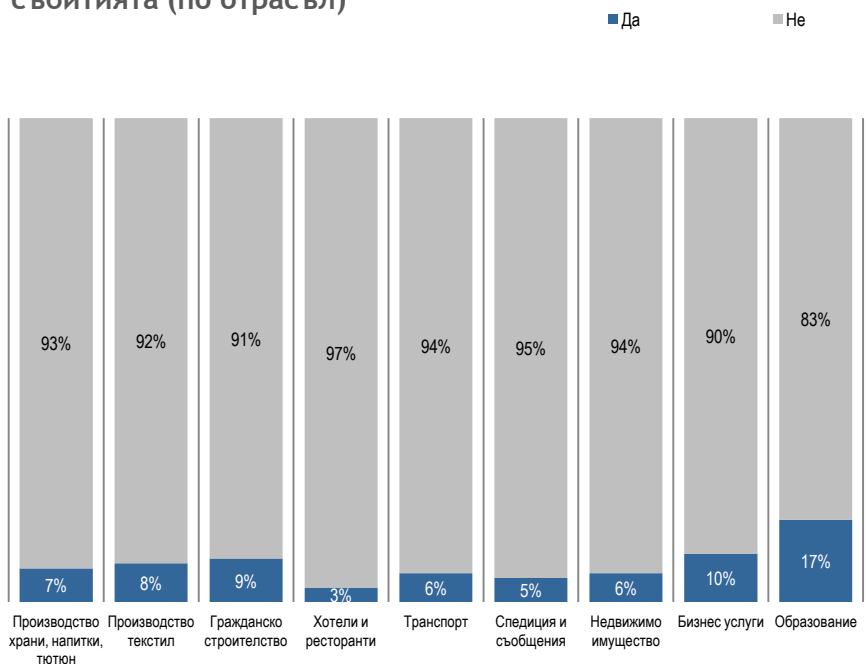
В регионален план, при служителите, обхванати от събитията, в четири от регионите (групирани по двойки) над половината от тях или около половината са запознати възможностите за подаване на сигнали чрез ВСА. Това са *Югозападния и Южния централен район*, с почти еднакви стойности от съответно 64% и 63%, и *Северозападния и Северния централен район* (52% и 49%). Само при първите два района обаче стойностите са по-високи от средното (51%) с над 10 процентни пункта.

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 84: Познаване на възможността за подаване на сигнал при нередности чрез ВСА от служителите. Участвали в събитията (по отрасъл)**

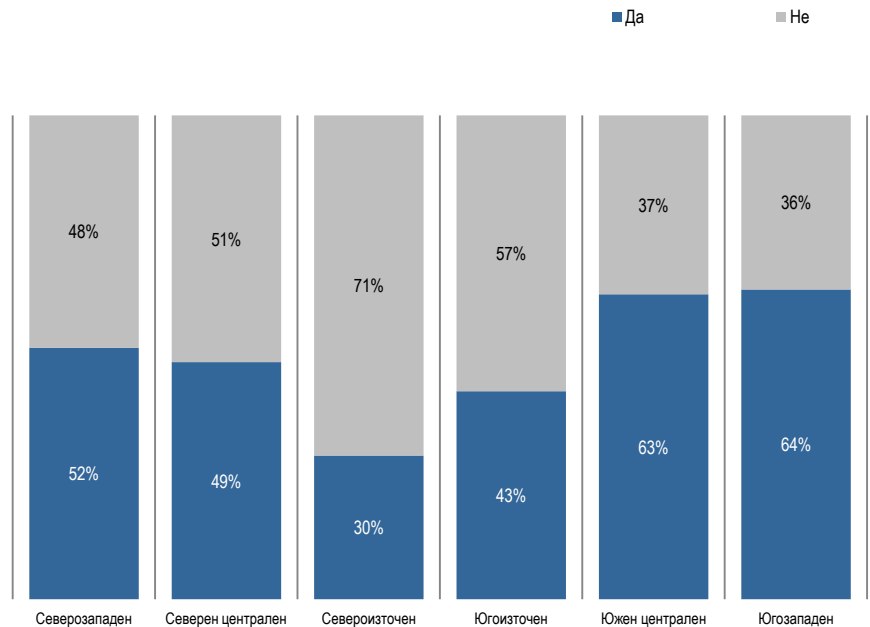


**Графика 85: Познаване на възможността за подаване на сигнал при нередности чрез ВСА от служителите. Неучаствали в събитията (по отрасъл)**

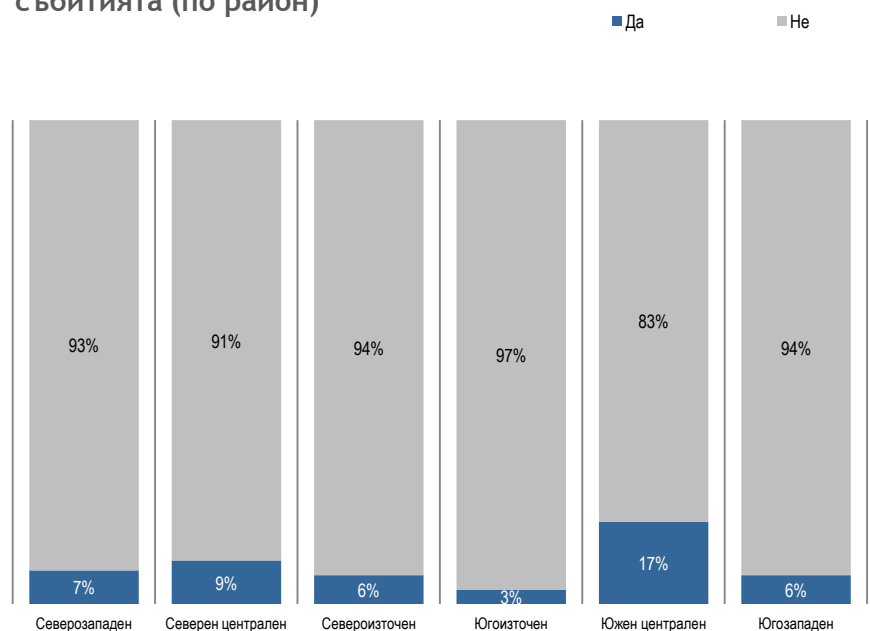




**Графика 86: Познаване на възможността за подаване на сигнал при нередности чрез ВСА от служителите. Участвали в събитията (по район)**



**Графика 87: Познаване на възможността за подаване на сигнал при нередности чрез ВСА от служителите. Неучаствали в събитията (по район)**



Съществено е да се отбележи обаче, че почти всички работодатели, участвали в обучителните събития и почти всички от онези, които не са участвали в обучителните събития, нямат подадени искиове от служители с влезли в сила съдебни решения.

Всеки десети от работодателите, участвали в обученията и също толкова от тези, които не са се включили в обученията, не желае да даде отговор на въпроса.

Работодателите, участвали в събитията, в най-висока степен не дават отговор на въпросите има ли подадени искиове от служители срещу тях и има ли влезли в сила съдебни решения в секторите *гражданско строителство* (16%) и *производство на текстил* (13%). Няма подадени искиове в секторите *недвижимо имущество* и *спедиция и съобщения*.

Работодателите, неучаствали в събитията, в най-висока степен не дават отговор на въпроса има ли подадени искиове от служители срещу тях и има ли влезли в сила съдебни решения в секторите *спедиция и съобщения* (16%) и *гражданско строителство* (11%).

- 1 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения**
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: въпросници

# Регулиране на трудовите правоотношения

## Развитие на трудовото право в България

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 недеклариран труд, през 2002 г. се прие изискването за регистрация на трудовите договори и основните промени по тях.

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 ангажменти 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 VIIIа, 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 работодателят, и работникът/служителят. С чл. 414а от КТ се предвиди глоба в трикратния размер на личните осигурителни вноски за задължително социално и здравно осигуряване, определени върху минималния осигу-

рителен 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.

Въпреки усилията и предприетите действия за регулиране на трудовите отношения, сред негативните проявления в сферата на труда, резултат на социално-икономическите процеси в страната, посочени в Годишния доклад на ИА „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 пониски суми, незаплащане на извънреден труд и т.н. са пред-

мет 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 труда

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.

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.<sup>2</sup>

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

довото 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 „уреждат 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 НАП.

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.

Работодателят, 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.

Работодателят 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 условията 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 положениа труд*

Заплащането на трудовото възнаграждение е основно задължение за работодателя, респективно - право на работника при полагането на наемен труд. При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя законът му гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от брутното 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-  
проект: "Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ", договор № BG 0513Д001-2.1.07, осъществяван с финансовата подкрепа на оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

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”.

## Регулиране на трудовоправните отношения и неформалната икономика

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 реструктурирането 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 Антикризисен 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. Промениливото 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 недеклариран 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 недекларирана икономика над средното ниво, са от Централна и Източна Европа или южноевропейски страни-членки. Изследвания на нагласите за недекларирана 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.

# Регистрирани от изследването практики

## 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.

За сравнение, проведеното от Обединение „Стратегма - Европейски институт“ проучване (октомври 2010 г.) по същия въпрос регистрира, че 86% от работодателите отбелязват наличие на Правилник за вътрешния ред в тяхното предприятие.

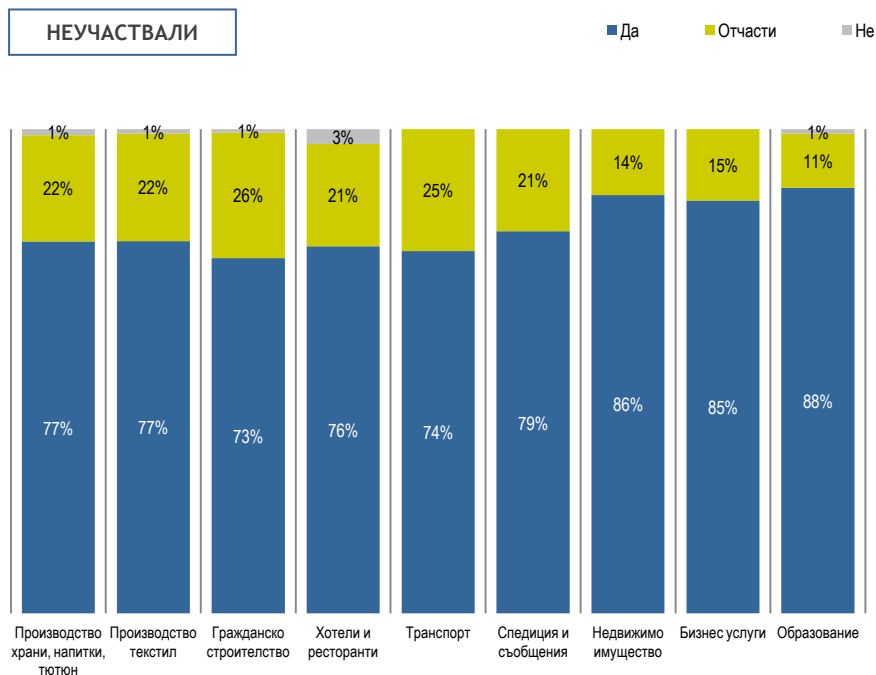
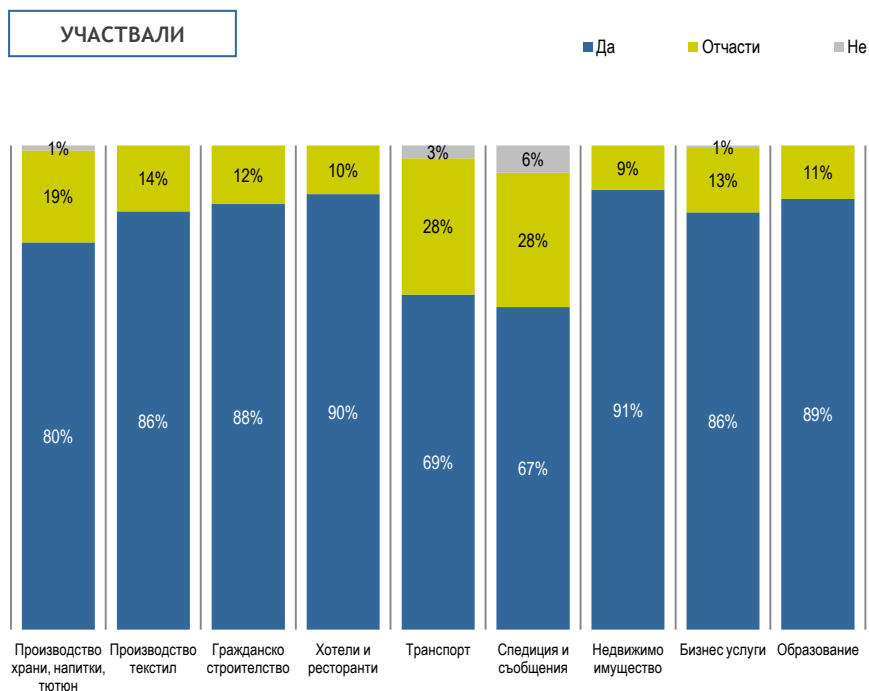
Резултатите, получени от работодателите, се потвърждават и от отговорите на служителите - и в двете подгрупи (на участвали и неучаствали в организирани от БТПП събития).

Почти всички служители, които са участвали в обучителните и информационните събития (92%), и тези, които не са участвали (89%), са отговорили, че предприятието, в което работят има Правилник на вътрешния трудов ред.

За сравнение, проведеното от Обединение „Стратегма - Европейски институт“ проучване (октомври 2010 г.) по същия въпрос регистрира, че 81% от служителите отбелязват наличие на Правилник за вътрешния ред в тяхното предприятие, а други 16% отбелязват „не знам“.



**Графика 88: Познаване на Правилника на вътрешния трудов ред в предприятието. Служители (по отрасъл)**



Служителите, участвали в събитията, в по-голяма степен познават Правилника за вътрешния трудов ред в тяхното предприятие, в сравнение с неучаствалите в информационните и обучителни събития.

Голямото мнозинство от служителите, участвали в събитията (85%), и малко по-малък дял от неучаствалите в събитията (79%) съобщават, че познават в детайли Правилника за вътрешния трудов ред. Сред участвалите и неучаствали в обученията наети лица практически няма такива, които да не познават Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, в което работят.

В подгрупата на участвалите в събитията служители, в най-висока степен познават Правилника за вътрешния трудов ред в отрасли *недвижимо имущество* (91%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (90%), а в най-ниска - в сектор *спедиция и съобщения* (67%) и *транспорт* (69%).

В подгрупата на неучаствалите, в най-висока степен познават Правилника за вътрешния трудов ред в отрасли *недвижимо имущество* (88%) и *образование* (88), а в най-ниска степен - в сектор *гражданско строителство* (73%).

Най-често се среща липса на Правилник на вътрешния трудов ред в отрасли *транспорт* (21%) и *бизнес услуги* (22%), по мнението на участвалите в събитията работодатели, и в отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство* (18%), по мнението на участвалите в събитията служители.

За относително висок дял липса на Правилник съобщават както работодатели, така и служители в подгрупата на неучаствалите в събитията в отрасъл *бизнес услуги* (17% работодатели и 17% служители).

## Длъжностна характеристика

Над 90% от работодателите и от двете подгрупи (на участвали и неучаствали в събитията) предоставят на служителите си длъжностна характеристика при постъпване на работа. Практически няма такива, които да не предоставят на служителите си длъжностна характеристика при постъпване на работа.

За сравнение, проведеното от Обединение „Стратегма - Европейски институт“ проучване (октомври 2010 г.) по същия въпрос регистрира, че 87% от работодателите отбелязват наличие на длъжностна характеристика при постъпването на работа в тяхното предприятие, а други 2% посочват „не знам“. От друга страна, 82% от служителите отговарят на въпроса с „да“, други 9% с „не ми е известно“ и още 3% не са дали отговор.

В отрасли *недвижимо имущество* (10%), *спедиция и съобщения* (11%) и *образователни услуги* (10%) е по-висок дялът на работодателите, участвали в събитията, които не винаги или въобще не предоставят длъжностна характеристика на служителите си, в сравнение с другите отрасли.

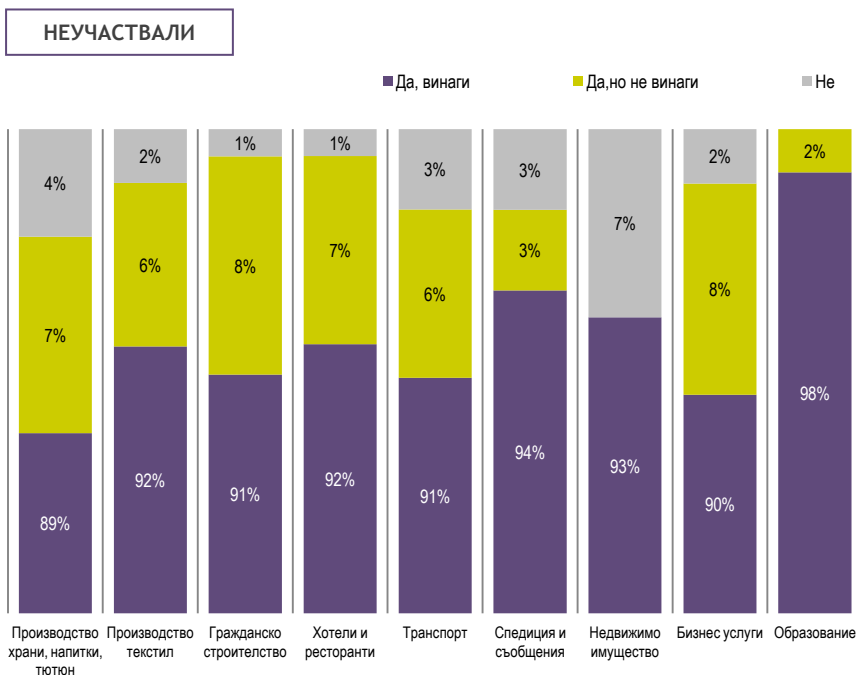
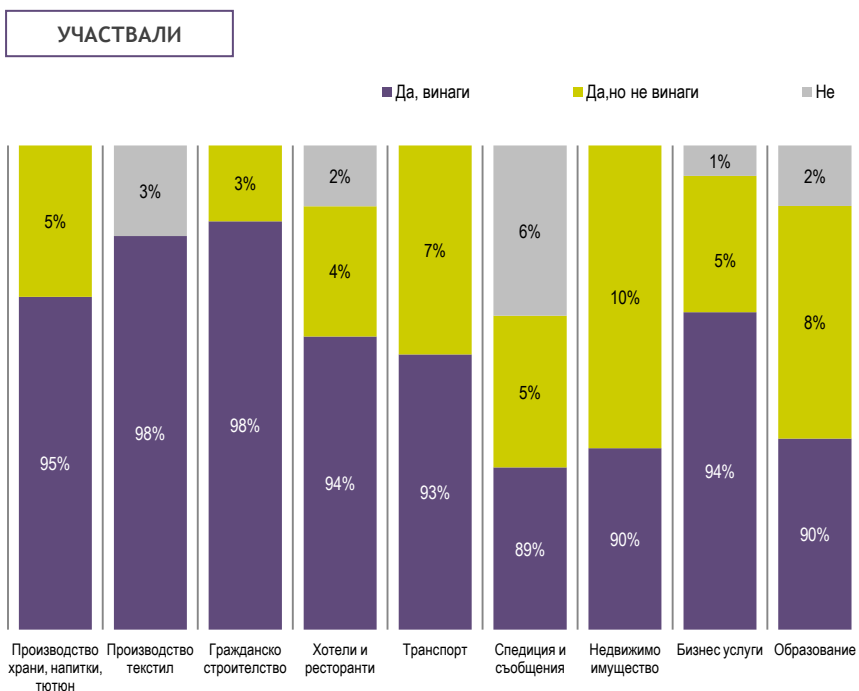
Отново в *бизнес услуги* (10%), а също и в *производство на храни* (11%), *гражданско строителство* (9%) и *транспорт* (9%) е регистриран относително по-висок дял на непредоставящи длъжностна характеристика, по мнението на работодателите, които не са участвали в събитията.

Данните, получени от отговорите на анкетиранияте служители, потвърждават високото равнище на предоставяне на длъжностни характеристики при постъпване на работа - около 95% и при двете подгрупи - участвали и неучаствали в информационните и обучителни събития, проведени от БТПП.

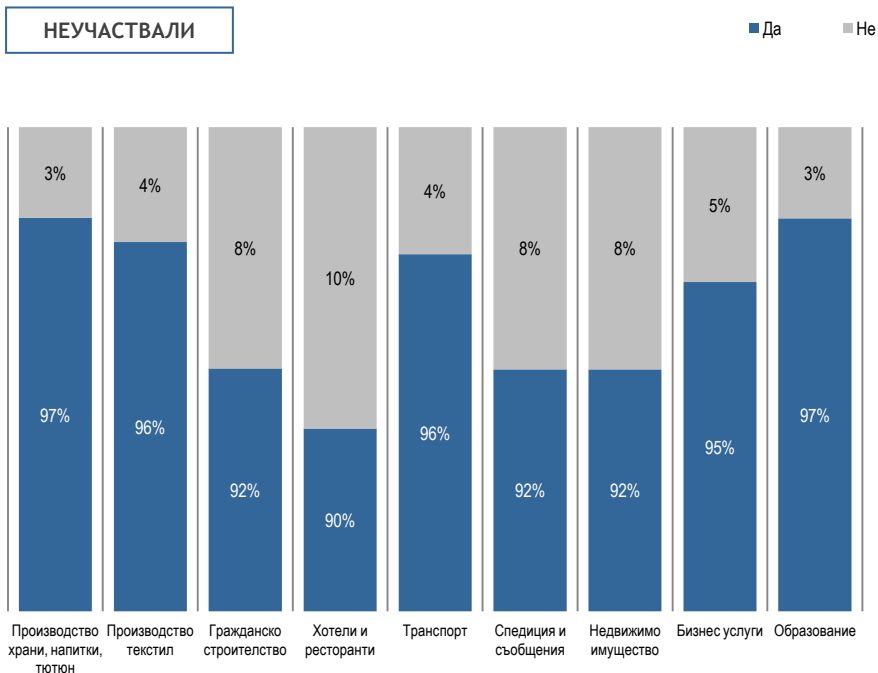
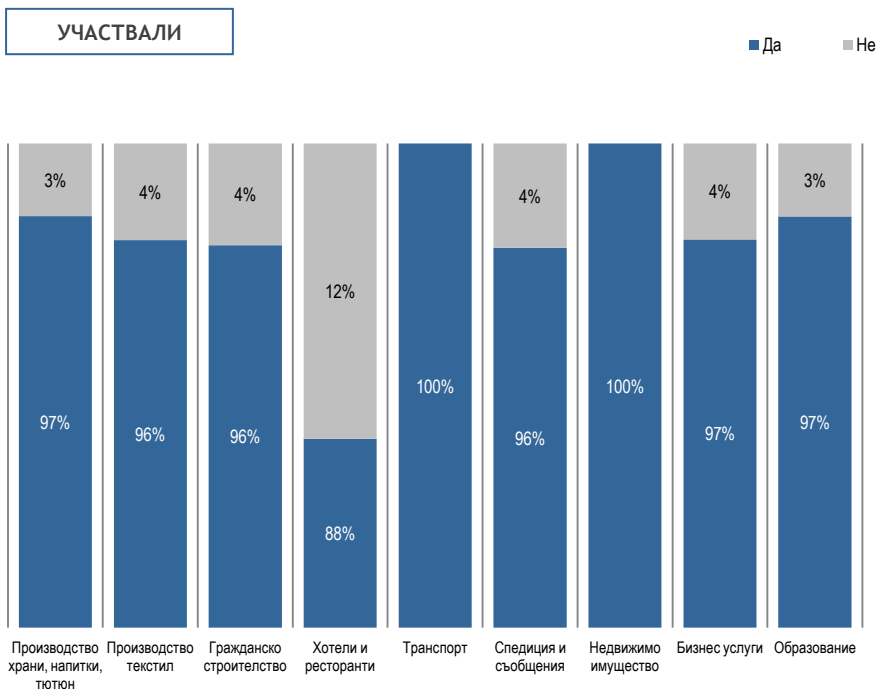
Сравнително по-висок дял на неполучаване на длъжностна характеристика докладват участвалите в събитията служители в отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство* (12%).

В четири отрасли дялът на служителите, които не са участвали в събитията и не са получили длъжностна характеристика при постъпването си на работа, е по-висок от средния за подгрупата във всички отрасли - *хотелиерство и ресторантьорство* (10%), *гражданско строителство* (8%), *спедиция и съобщения* (8%) и *недвижимо имущество* (8%).

Графика 89: Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа. Работодатели (по отрасъл)



Графика 90: Наличие на длъжностна характеристика при постъпване на работа. Служители (по отрасъл)



## Запознаване със заеманата длъжност

Почти всички работодатели, участвали в събитията (95%), и почти всички, неучаствали в събитията (95%), запознават служителите си с трудовите им задължения при постъпване на работа.

Най-висок дял работодатели, участвали в събитията, запознават служителите с трудовите им задължения при постъпване на работа в отрасли *недвижимо имущество* (100%) и *гражданско строителство* (99%), а в най-ниска степен - в сектор *образователни услуги* (87%).

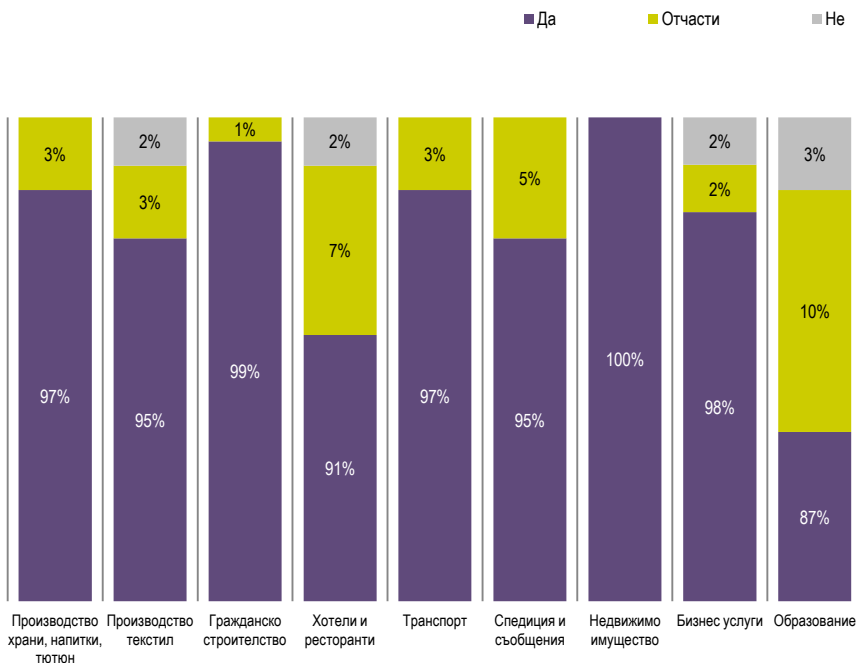
Обратно на обхванатите в събитията работодатели, сред тези, които не са участвали, най-висок дял незапознаващи служителите си с трудовите им задължения се наблюдава в отрасъл *недвижимо имущество* (14%). Относително по-висок е и дялът на тези работодатели в отрасъл *транспорт* (10%).

Анкетираните служители потвърждават данните, получени от работодателите, за много висок дял на запознаване на служителя с трудовите му задължения при постъпване на работа - около и над 95%. Не се наблюдава разлика в практиката между участвалите и неучаствалите в събитията наети лица.

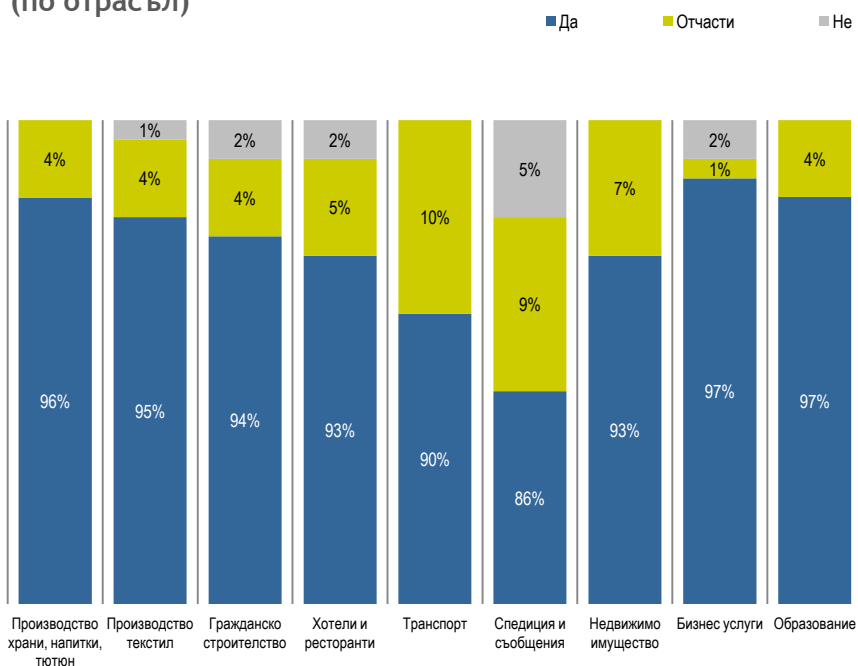
Служителите, участвали в събитията, в най-висока степен са запознати с трудовите си задължения при постъпване на работа в секторите *бизнес услуги* (97%) и *образователни услуги* (97%). В най-ниска степен служителите, участвали в събитията, са запознати с трудовите си задължения в сектор *спедиция и съобщения* (85%).

Неучаствалите в събитията служители в най-висока степен са запознати с трудовите си задължения при постъпване на работа, подобно на участвалите в събитията, в отрасли *бизнес услуги* (98%) и *образователни услуги* (98%). В относително най-ниска степен служителите, неучаствали в събитията, са запознати с трудовите си задължения при постъпване на работа в отрасъл *хотелиерство и ресторантьорство* (93%).

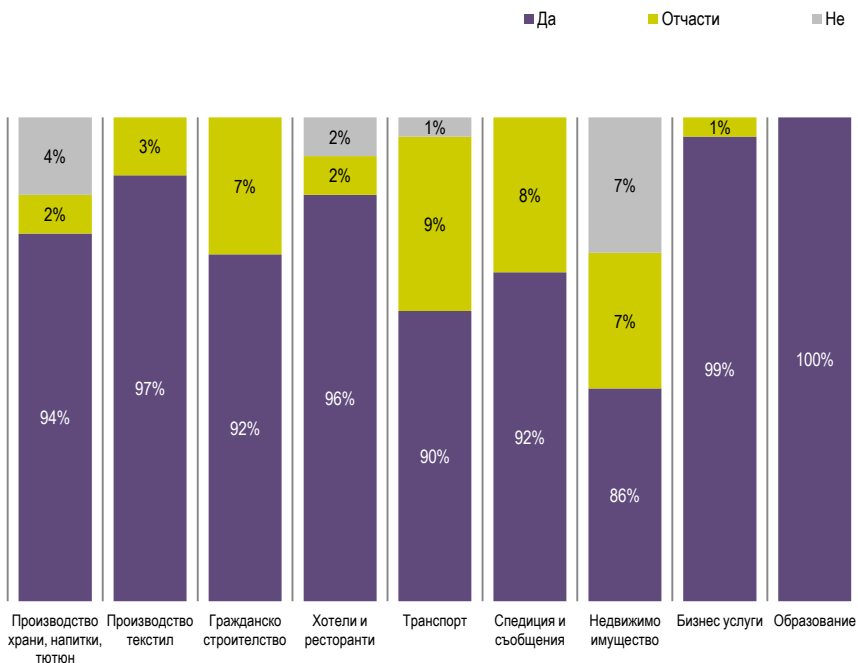
**Графика 91: Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



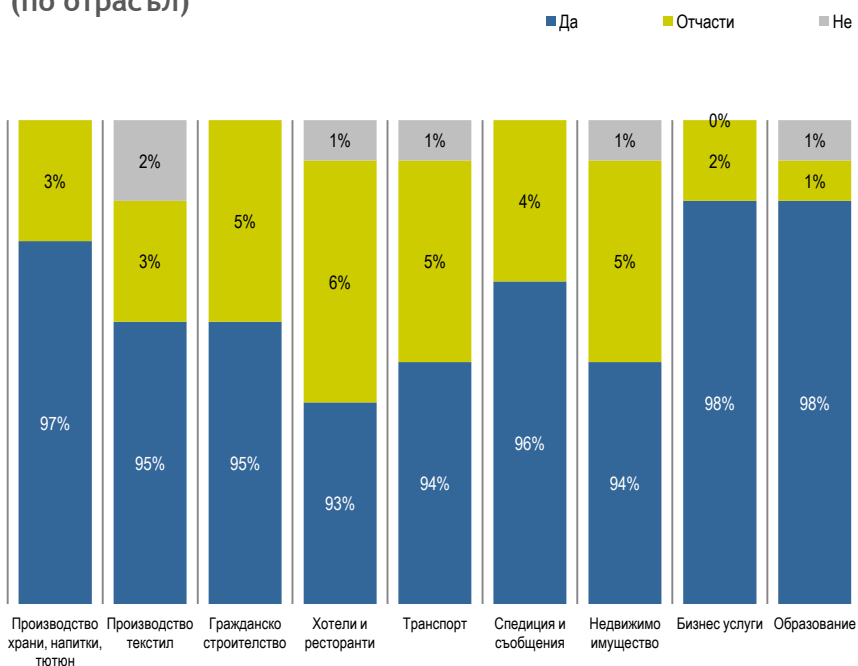
**Графика 92: Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа. Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



**Графика 93: Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа. Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



**Графика 94: Запознаване на служителя с трудовите задължения при постъпване на работа. Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**





## Колективен трудов договор

Голямото мнозинство работодатели, независимо дали са участвали, или не в събитията (89-90%), декларират че фирмите им не са обвързани с Колективен трудов договор.

За сравнение, проведеното от Обединение „Стратегма - Европейски институт“ проучване (октомври 2010 г.) по същия въпрос регистрира, че едва 30% от работодателите отбелязват наличие на Колективен трудов договор в тяхното предприятие, а други 4% не са дали отговор.

При работодателите, участвали в събитията, в най-висока степен има колективни трудови договори в секторите *образование (25%) и производство на текстил (25%)*. В най-ниска степен - в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство (7%), транспорт (7%), гражданско строителство (7%) и недвижимо имущество (7%)*.

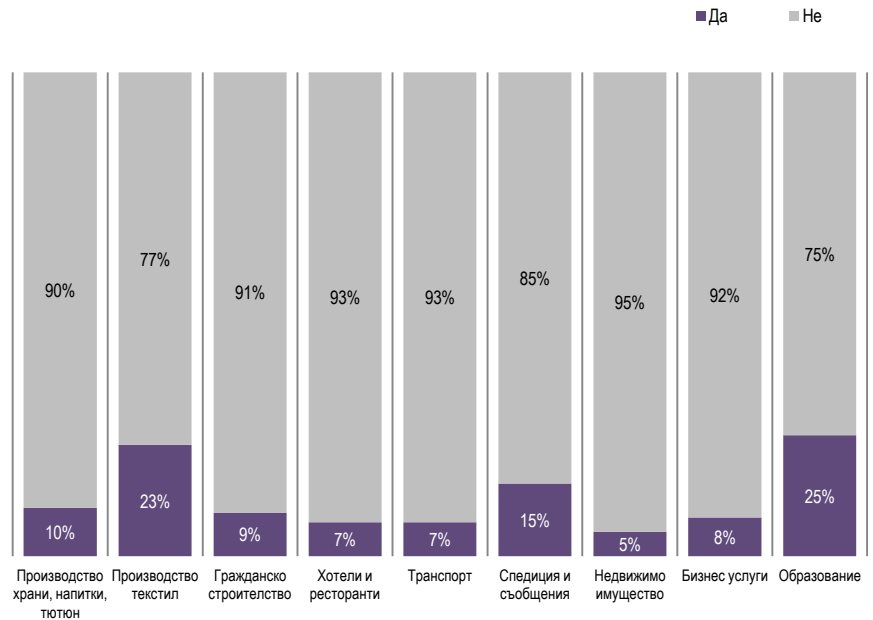
При неучаствалите в събитията работодатели относително висок дял съобщават за Колективен трудов договор в сектор *образователни услуги (25%)*. Докато в отрасли *спедиция и съобщения и недвижимо имущество* такива договори на практика няма.

Приблизително една трета от служителите, участвали в събитията, и една пета от тези, които не са участвали, декларират, че знаят за наличието на Колективен трудов договор в тяхното предприятие. Служителите, участвали в събитията (28%), са определено по-добре запознати с обстоятелството дали тяхното предприятие има или не Колективен трудов договор от тези, които не са участвали в събитията (19%).

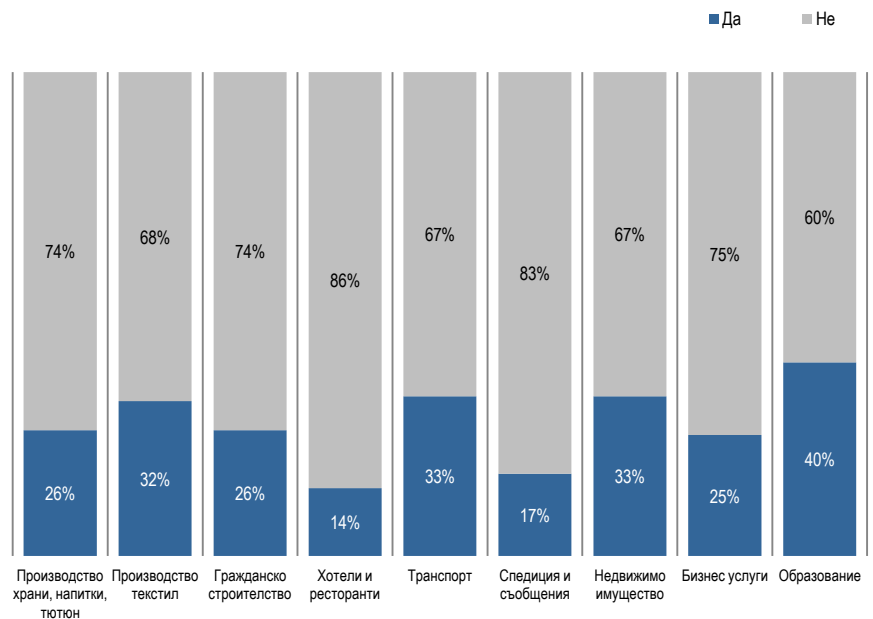
Най-висок е дялът на информираните служители в отрасъл *образователни услуги (40%)*, а най-нисък - в *хотелиерство и ресторантьорство (14%)*.

За сравнение, проведеното от Обединение „Стратегма - Европейски институт“ проучване (октомври 2010 г.) по същия въпрос регистрира, че едва 21% от служителите отбелязват наличие на Колективен трудов договор в тяхното предприятие, а други 30% са отбелязали „не зная“.

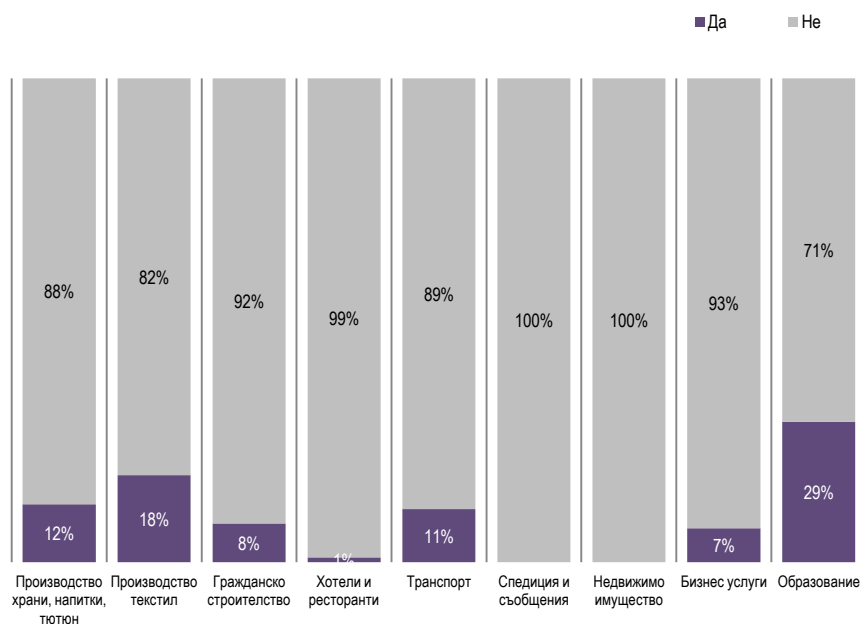
**Графика 95: Наличие на Колективен трудов договор. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



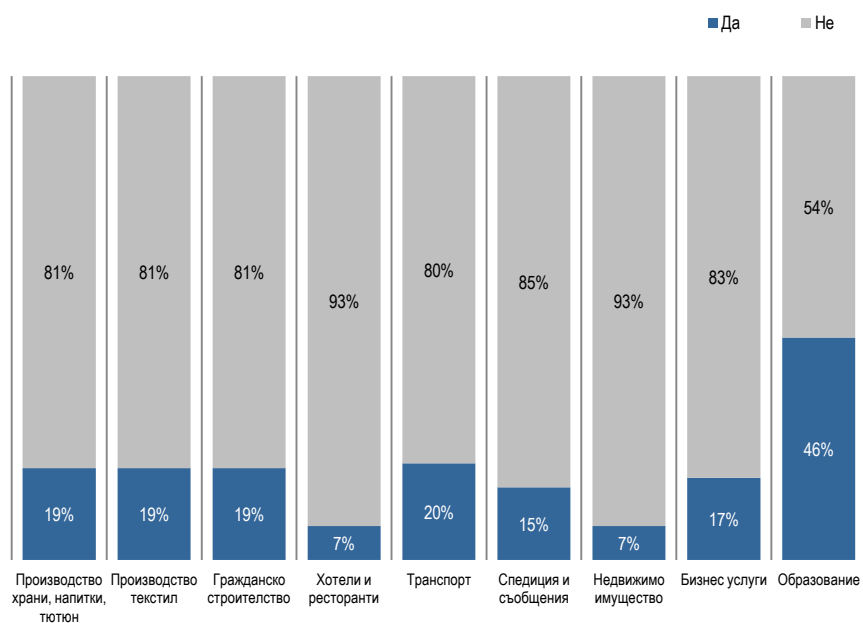
**Графика 96: Запознатост с наличието на Колективен трудов договор. Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



**Графика 97: Наличие на Колективен трудов договор.  
Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



**Графика 98: Запознатост с наличието на Колективен трудов договор.  
Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**

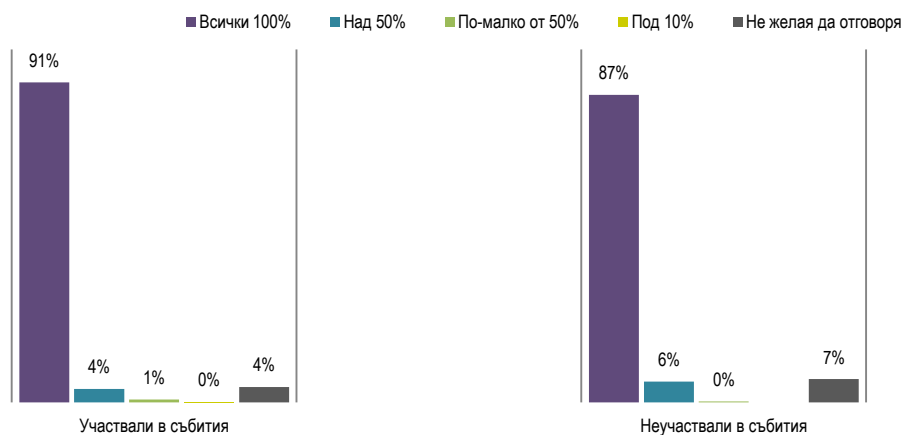


## Трудов договор

9 от 10 работодатели от двете подгрупи - участвали и неучаствали в събитията - са декларирали, че имат сключен договор със 100% от своите служители (съответно 91% и 87%).

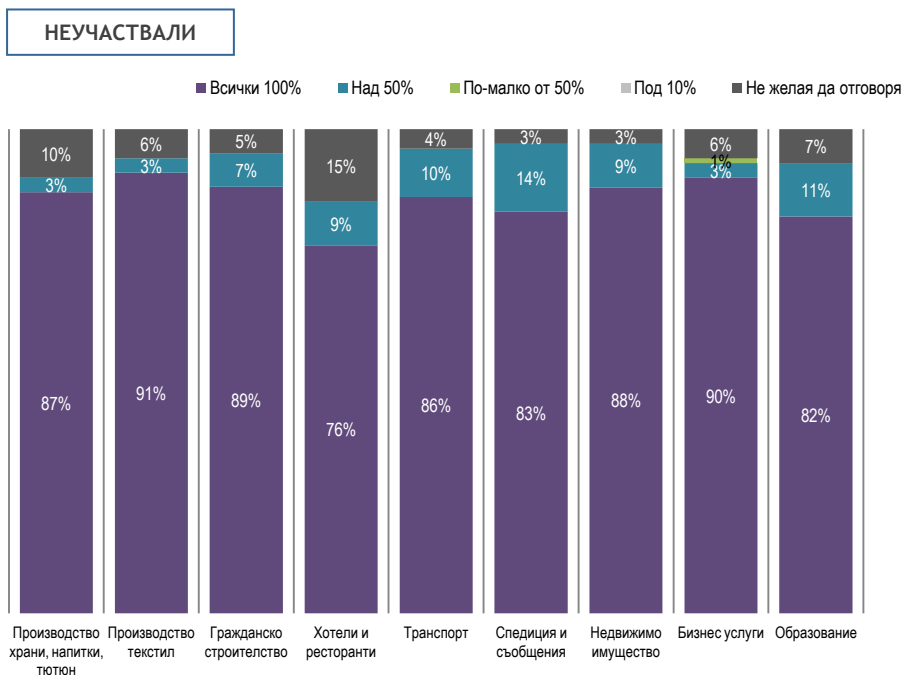
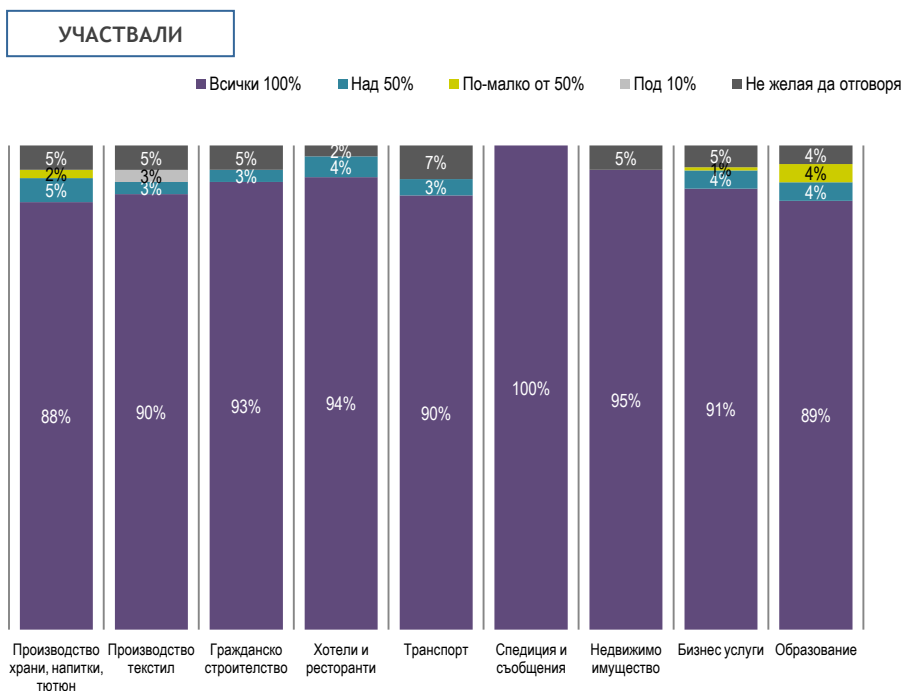
Тук прави впечатление малко по-високият дял необхванати от събитията работодатели, които посочват по-нисък процент на служители със сключени трудови договори в техните предприятия, както и по-висок процент непожелали да отговорят на въпроса. Взети заедно, тези два варианта на отговор дават възможност за очертаване на картина, която показва някои отраслови специфики. Като трябва да се подчертае, че тази картина е възможна чрез отговорите на неключилите се в събитията работодатели.

Графика 99: Служители на предприятието със сключен трудов договор. Работодатели



Така по-често - в сравнение с останалите отрасли - се срещат предприятия, в които не всички служители са с трудов договор, в *хотелиерство и ресторантьорство (24%)*, *образователни услуги (18%)* и *спедиция и съобщения (17%)*.

## Графика 100: Служители на предприятието със сключен трудов договор. Работодатели (по отрасъл)

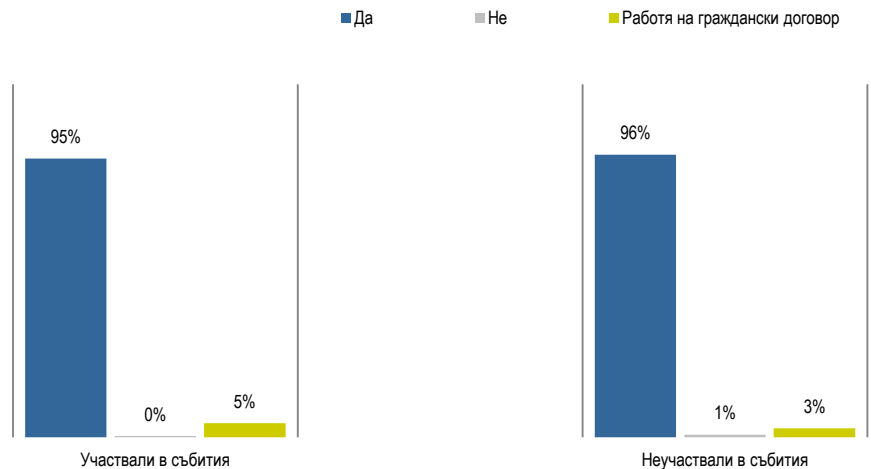


Анкетираните служители потвърждават, че в голямото мнозинство от случаите те са наети със сключен трудов договор в предприятието, в което работят - 95% от служителите, участвали в събитията и 96% от неучаствалите в събитията.

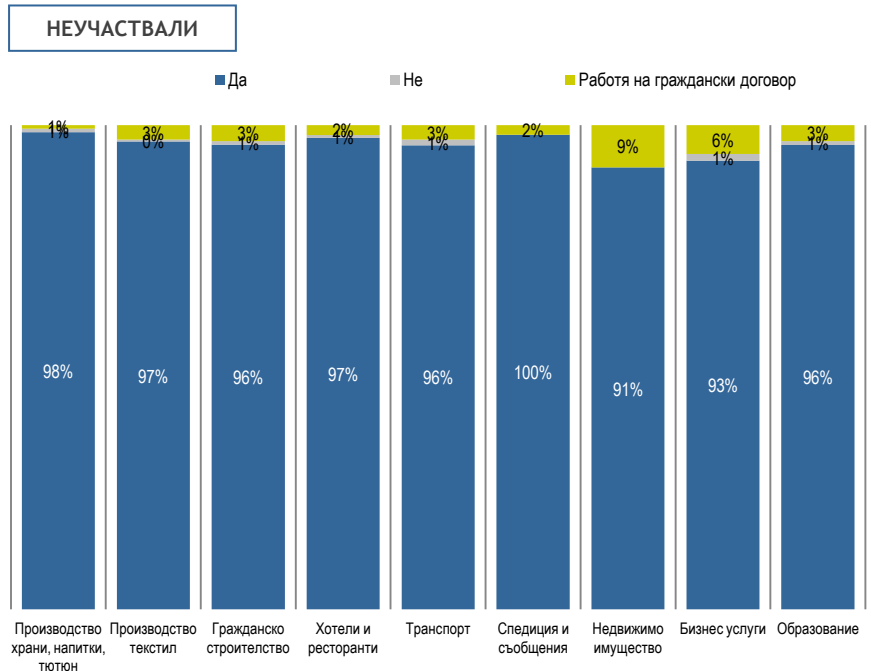
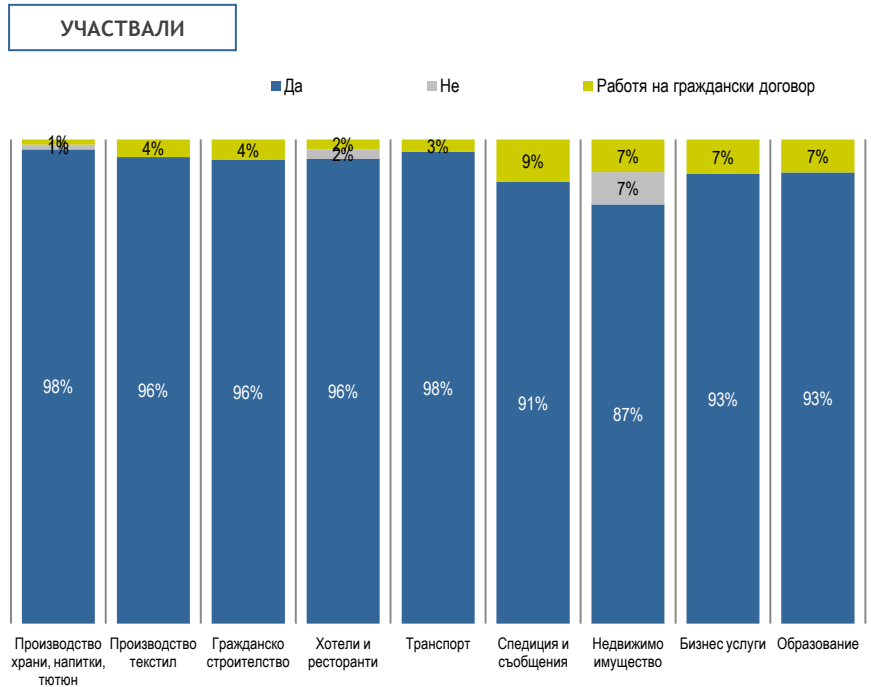
Във въпроса към тях се появява още един аспект на трудови правоотношения - работа на граждански договор. Както от отговорите на участвалите, така и на неучаствалите в събитията се вижда, че по-често граждански договори се сключват в отрасли *недвижимо имущество, спедиция и съобщения, бизнес услуги и образователни услуги*.

В отговорите на обхванатите от събитията наети лица се забелязва и относително по-висок дял на работещи без сключен договор - трудов или граждански - в отрасъл *недвижимо имущество (7%)*.

Графика 101: Наличие на сключен трудов договор с предприятието. Служители



Графика 102: Наличие на сключен трудов договор с  
предприятието. Служители (по отрасъл)



## Съдържание на трудовия договор

Всички работодатели (100%), участвали в събитията и почти всички от работодателите, които не са взели участие в събитията (98%), посочват, че договорите, които сключват със служителите си, имат упоменат размер на трудово възнаграждение.

Всички работодатели, участвали в събитията (99%) и почти всички от работодателите, които не са взели участие в събитията (96%), са потвърдили, че договорите, които сключват със служителите си, имат и посочен диапазон на работно време.

Почти всички работодатели, участвали в събитията (96%) и почти всички от работодателите, които не са взели участие в събитията (93%), са казали, че договорите, които сключват със служителите си, имат упоменатото време за платен годишен отпуск.

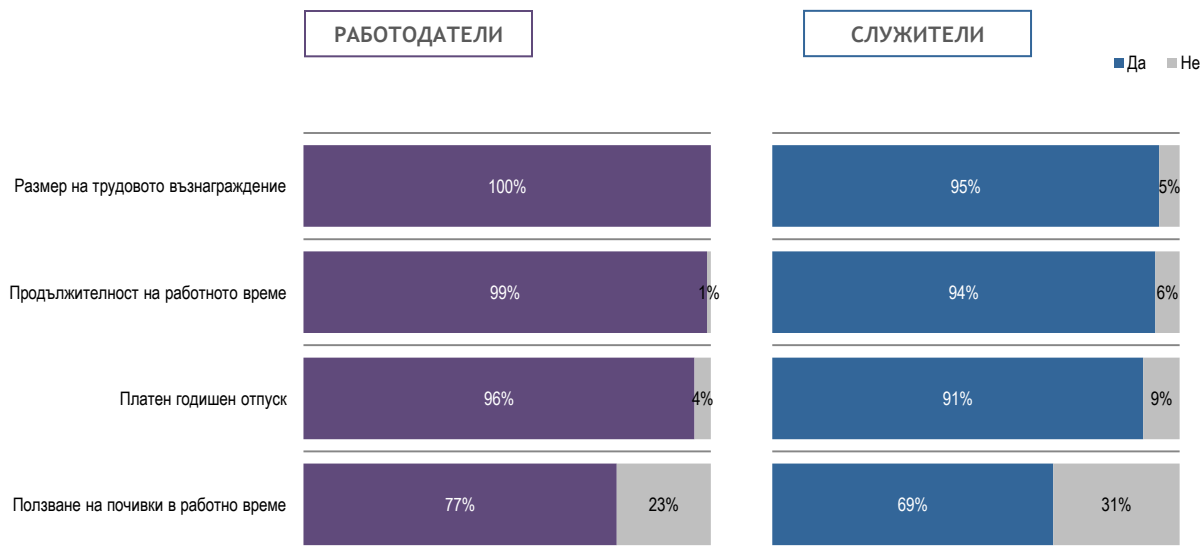
Сравнително по-слабо застъпен елемент в трудовите договори е ползването на почивки в работно време, като за такава клауза в договорите съобщават трима от всеки четирима работодатели (съответно 77% и 73% от участвалите и неучаствалите в събитията работодатели). Вероятно обяснение за това наблюдение е уреждането на този въпрос с Правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

Тенденциите за съдържанието на трудовия договор, регистрирани през отговорите на работодателите, се потвърждават като цяло от анкетираните служители. Но при тях е малко по-висок делът на отричащите наличието на съответната клауза в трудовия договор.

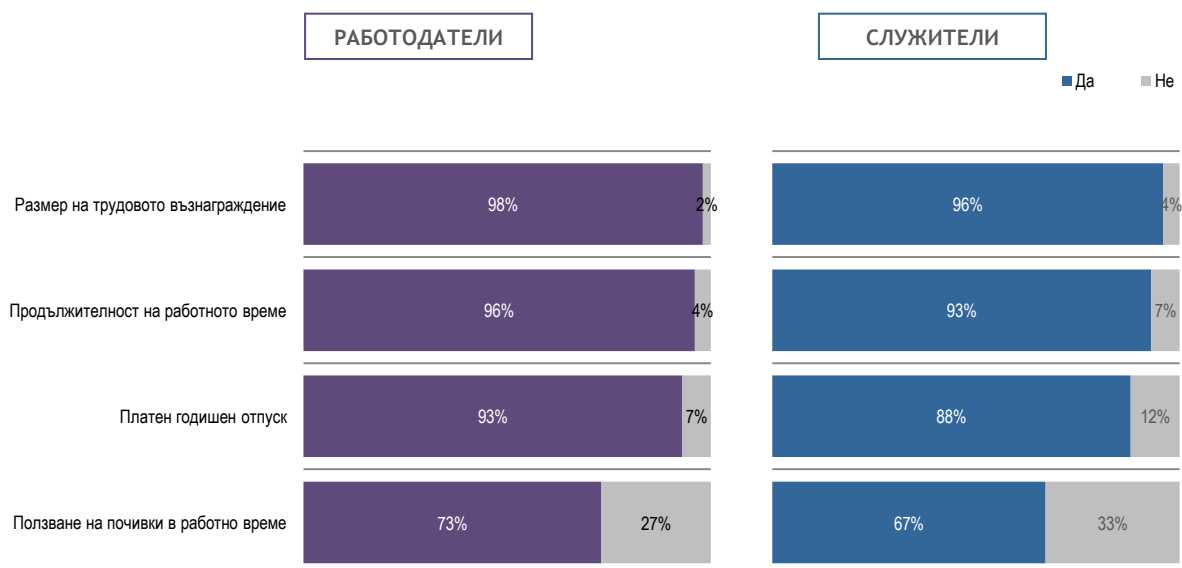
По отношение на подгрупите на обхванати и необхванати от събитията представители на целевите групи, се наблюдава - макар и без статистически значими отклонения - тенденция на по-голяма стриктност относно спазването на задължителните реквизити на трудовия договор при фирмите, които са изпратили свои представители в организирани от БТПП информационни и обучителни събития. Тази тенденция се вижда от отговорите и на двете целеви групи - работодатели и наети лица.



Графика 103: Наличие на определени клаузи в трудовия договор. Участвали в събитията



Графика 104: Наличие на определени клаузи в трудовия договор. Неучаствали в събитията



Като цяло, неучаствалите в обученията служители в по-висока степен посочват, че липсва клауза за трудово възнаграждение в трудовия договор, който подписват с работодателите си.

В отраслов план, липсата на точен размер на трудовото възнаграждение се среща по-често в *бизнес услуги* (според участвалите в събитията наети лица) - 12%, *недвижимо имущество* (според неучаствалите работодатели) - 7% и *хотелиерство и ресторантьорство* (според неучаствалите работодатели и наети лица) - 6-8%.

Почти всички работодатели, участвали в събитията (98%) и също толкова от тези, които не са участвали (96%), са посочили, че трудовите договори, които сключват със служителите си включват елемента продължителност на работното време. Почти всички служители, участвали в обученията (97%) и също толкова, които не са участвали в обученията (95%), по икономически сектори посочват, че трудовите договори, които са сключили с работодателите си, съдържат елемента за продължителност на работното време.

За липсата на регламентирана продължителност на работното време съобщават по-висок дял служители в *бизнес услуги* - 12% (участвали в събитията), *недвижимо имущество* - 9% (неучаствали работодатели), *гражданско строителство* - 12%, *производство на храни* - 10% и *хотелиерство и ресторантьорство* - 9% (неучаствали служители).

Всички работодатели, участвали в събитията (98%) и почти всички от тези, които не са участвали (90%) по икономически сектори са посочили, че трудовите договори, които сключват със служителите си, включват елемента за продължителност на платен годишен отпуск. Голямото мнозинство служители, участвали (90%) и неучаствали (88%) в обученията по икономически сектори посочват, че трудовите договори, които са сключили с работодателите си, съдържат елемента за продължителност на платен годишен отпуск.

За липсата на такава клауза в трудовия им договор съобщават сравнително по-висок дял от включените в обученията и семинарите служители в отрасли *бизнес услуги* - 15% и *хотелиерство и ресторантьорство* - 13% (от участвалите в събитията).

Сравнително висок дял неучаствали в събитията работодатели и служители в отрасъл *гражданско строителство* съобщават за липсата на клауза за платен годишен отпуск в договорите, като два пъти по-нисък дял работодатели признават за това, в сравнение с наетите лица - съответно 11% и 22%.

В четири други отрасли служителите в подгрупата на неучаствалите в събитията също показват сравнително висок дял на липса на клауза за годишен платен отпуск - над 10% - *хотелиерство и ресторантьорство, производство на храни, транспорт и спедиция и съобщения*. От тези отрасли само в *хотелиерство и ресторантьорство* сравнително по-висок дял работодатели също признават за тази практика.

Най-малко в трудовите договори е застъпена клаузата за почивките в рамките на работния ден, макар и налична в доминиращия брой случаи - около 70%.

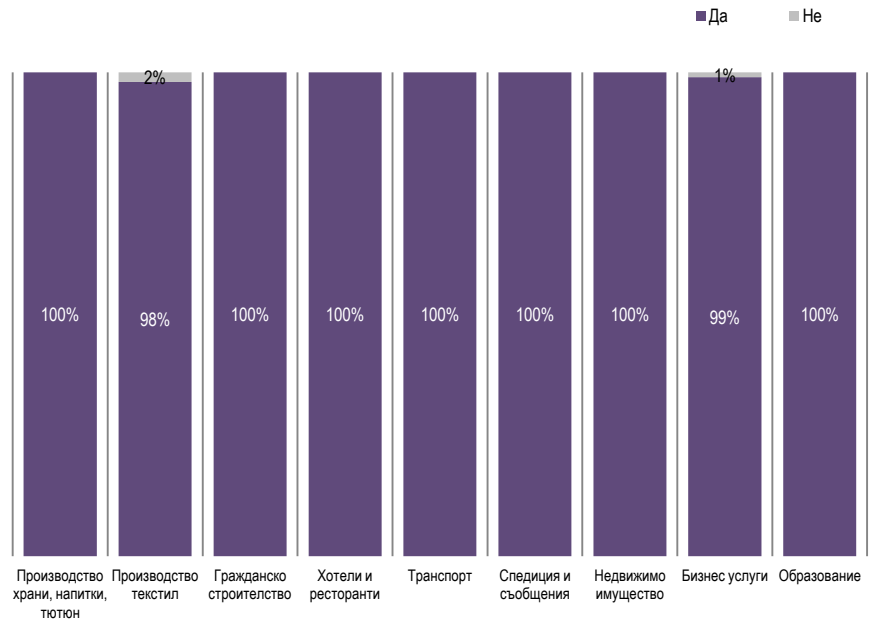
Голямото мнозинство работодатели, участвали в събитията (80%) и над две трети от тези, които не са участвали (70%), по икономически сектори са посочили, че трудовите договори, които сключват със служителите си, включват елемента за продължителност на ползване на почивки в работно време. Две трети от служителите, които са участвали в обученията (70%) и над половината, които не са участвали в обученията (60%), по икономически сектори посочват, че трудовите договори, които са сключили с работодателите си се съдържат продължителност на почивки в работно време.

Най-висок дял работодатели твърдят, че тази клауза е налице в техните договори в отрасли *производство на храни, производство на текстил, гражданско строителство, транспорт и спедиция и съобщения* (в подгрупата на участвалите). А също и *образователни услуги* (в подгрупата на неучаствалите). Може да бъде добавен и отрасъл *недвижимо имущество*, по мнението на неучаствалите служители.

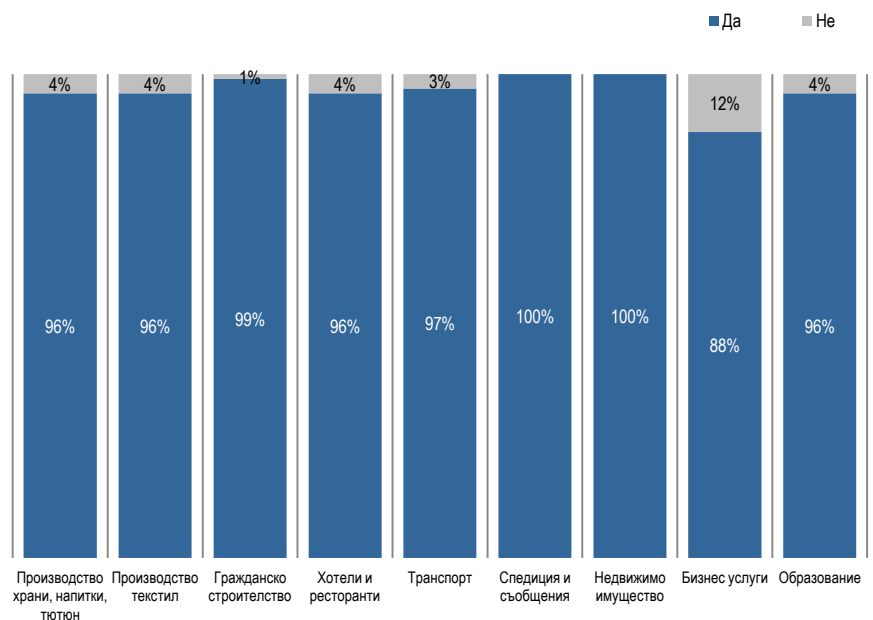
Най-често се среща липсата на тази клауза в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство и образователни услуги* (според участвалите работодатели), както и *транспорт, бизнес услуги и производство на храни* (според участвалите служители).

Според подгрупата на необхванатите от събитията, практиката за липса на клауза за почивки в работно време се среща сравнително често в *гражданско строителство и транспорт*.

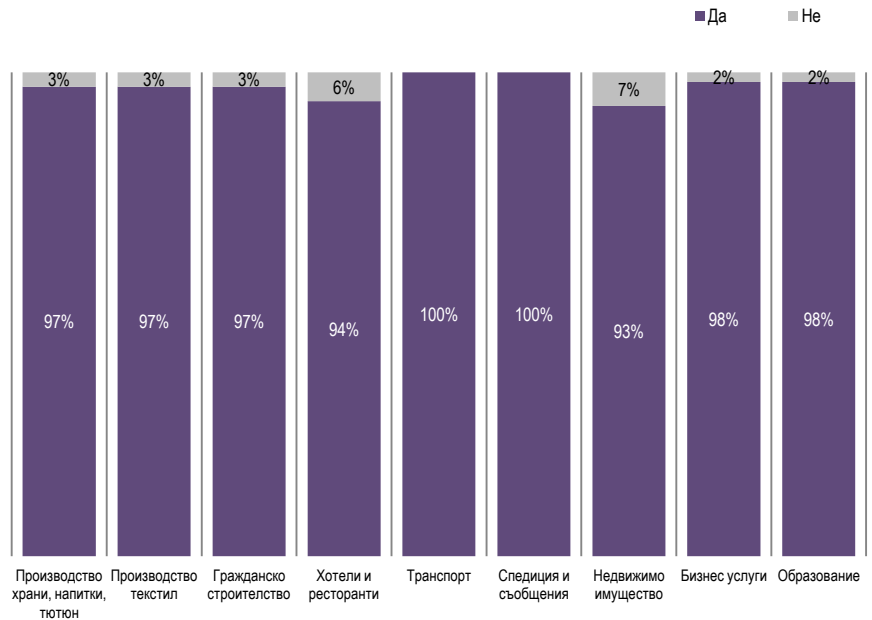
**Графика 105: Клауза за размер на трудовото възнаграждение. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



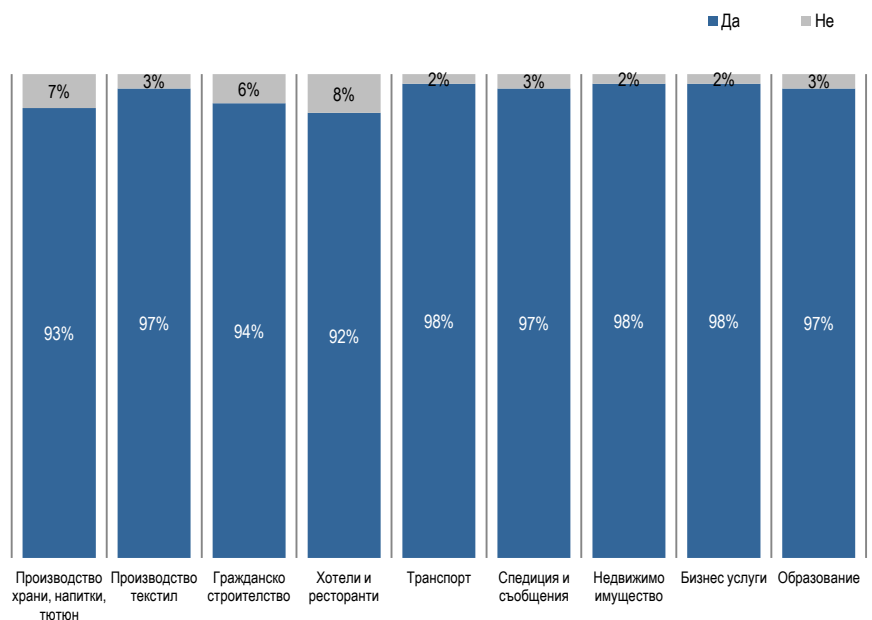
**Графика 106: Клауза за размер на трудовото възнаграждение. Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



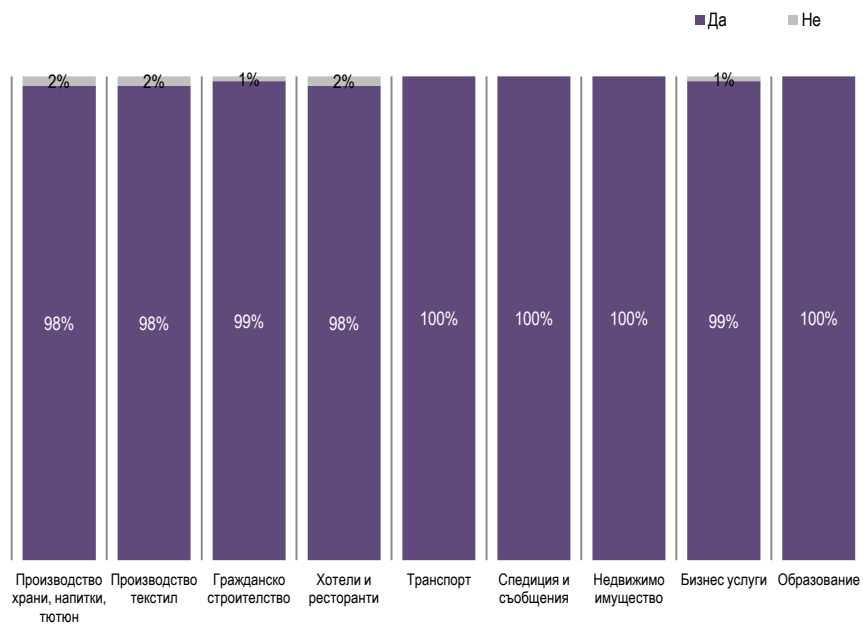
**Графика 107: Клауза за размер на трудовото възнаграждение.  
Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



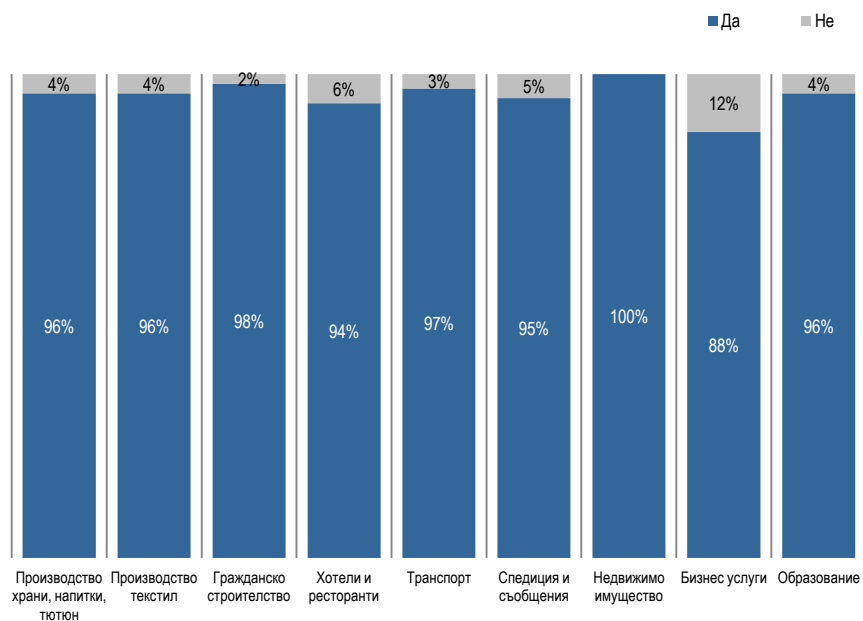
**Графика 108: Клауза за размер на трудовото възнаграждение.  
Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**



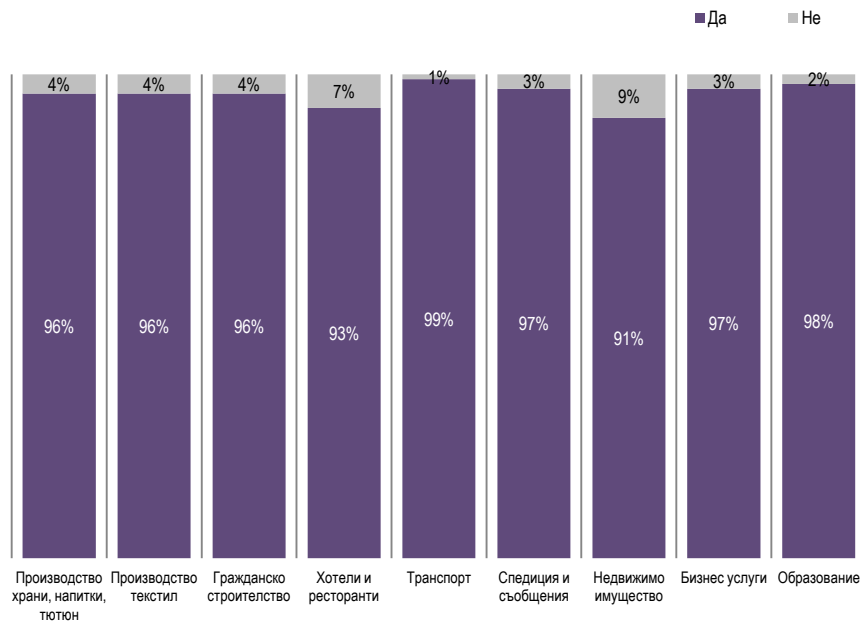
**Графика 109: Клауза за продължителност на работното време.**  
**Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



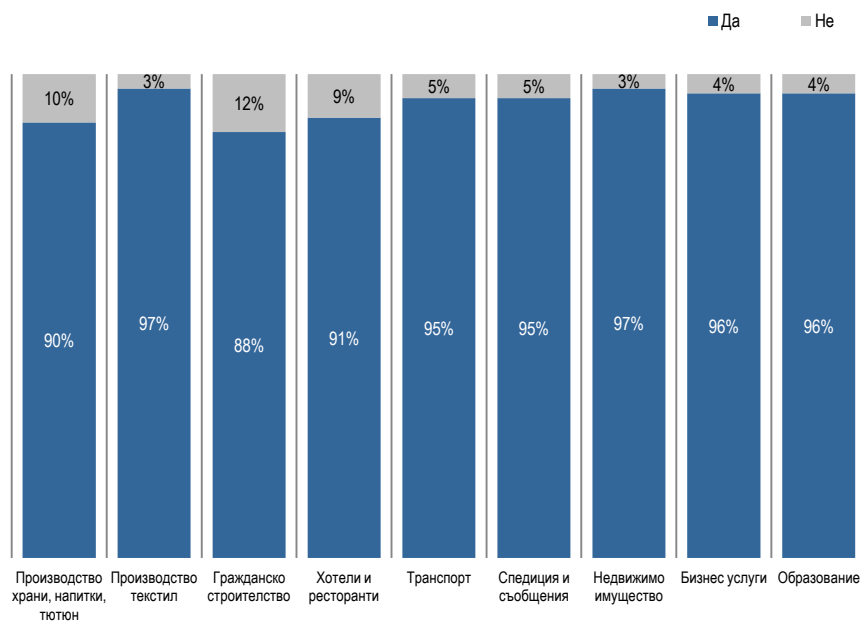
**Графика 110: Клауза за продължителност на работното време.**  
**Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



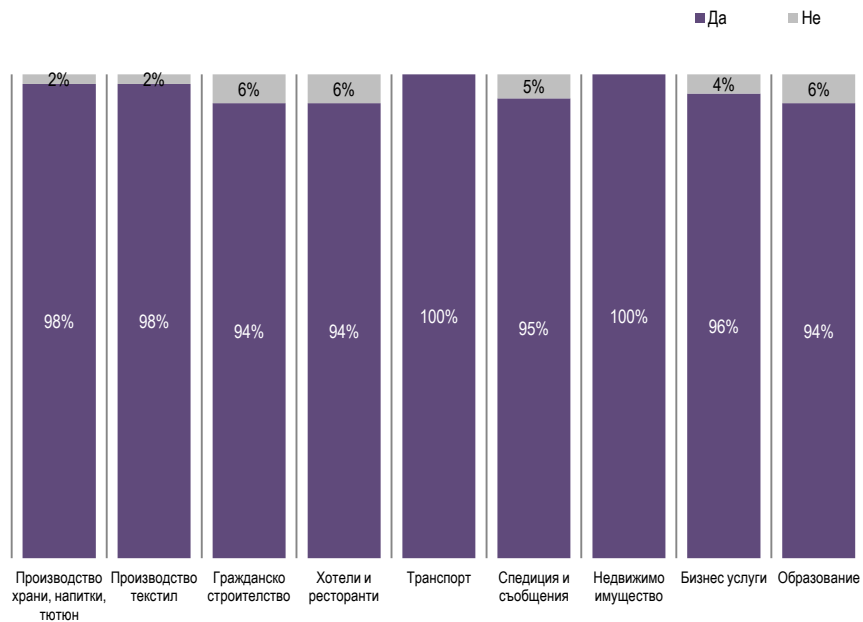
**Графика 111: Клауза за продължителност на работното време.  
Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



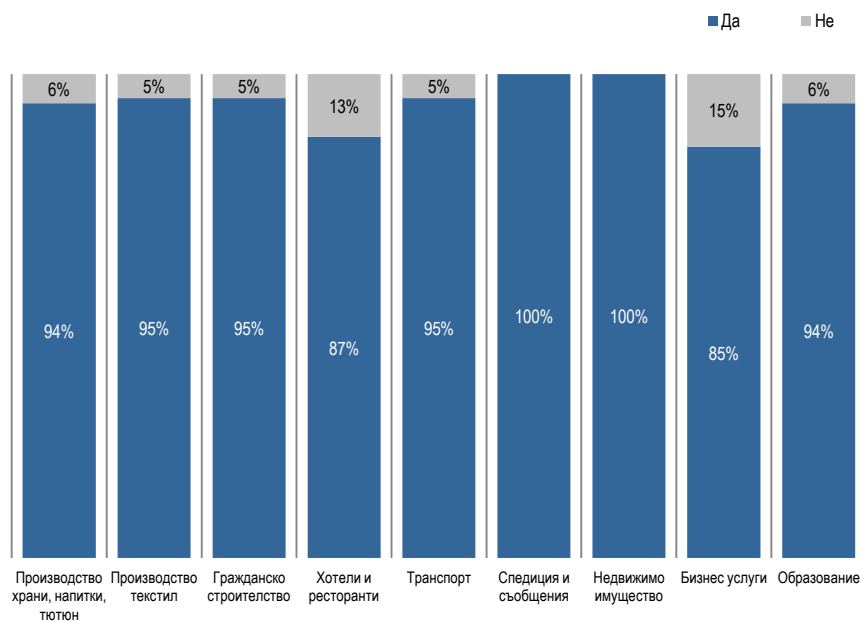
**Графика 112: Клауза за продължителност на работното време.  
Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**



Графика 113: Клауза за платен годишен отпуск. Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)

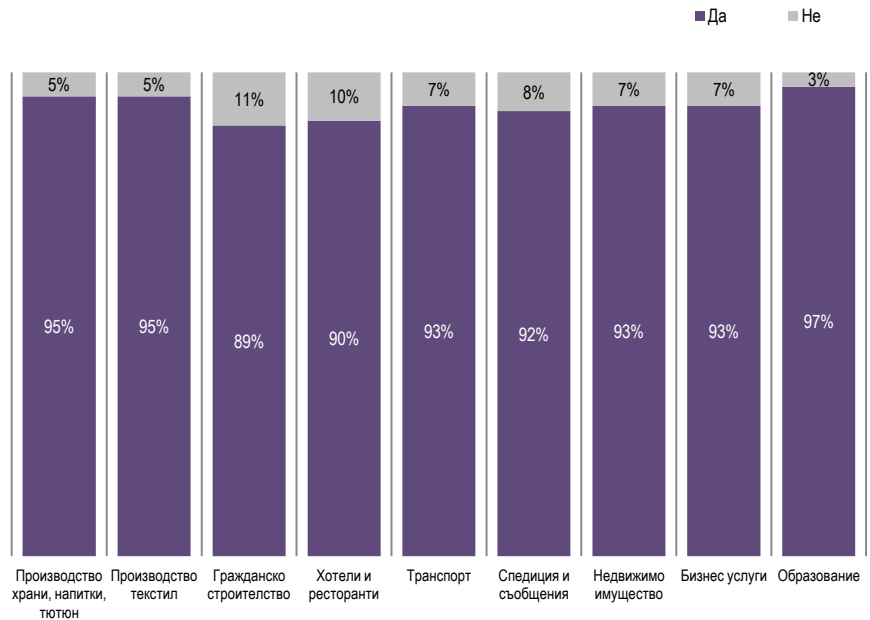


Графика 114: Клауза за платен годишен отпуск. Участвали в събитията служители (по отрасъл)

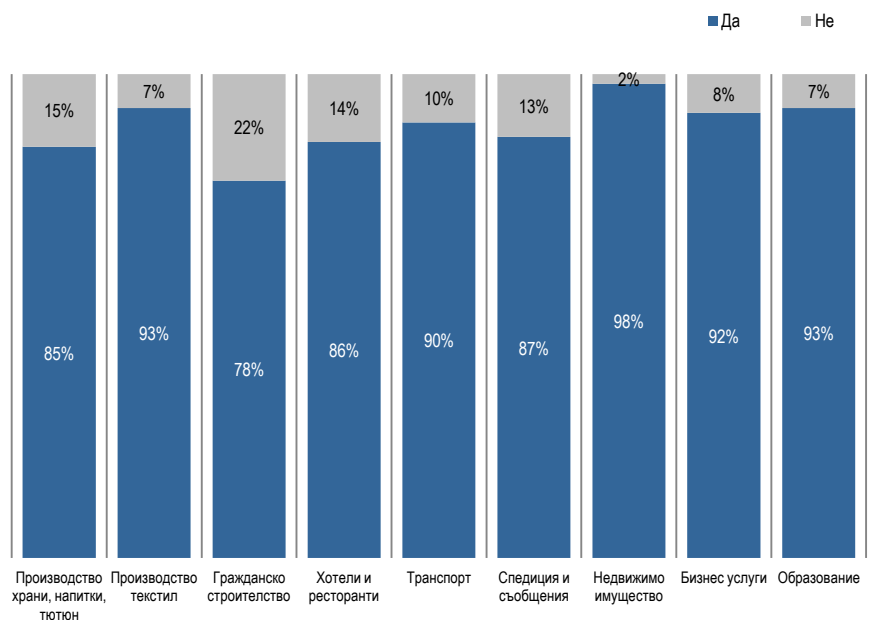




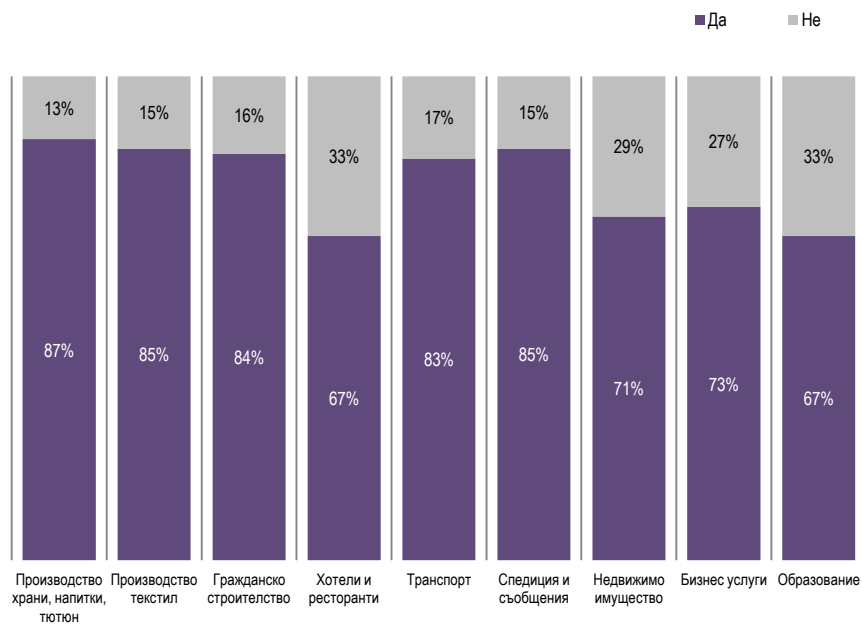
Графика 115: Клауза за платен годишен отпуск. Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)



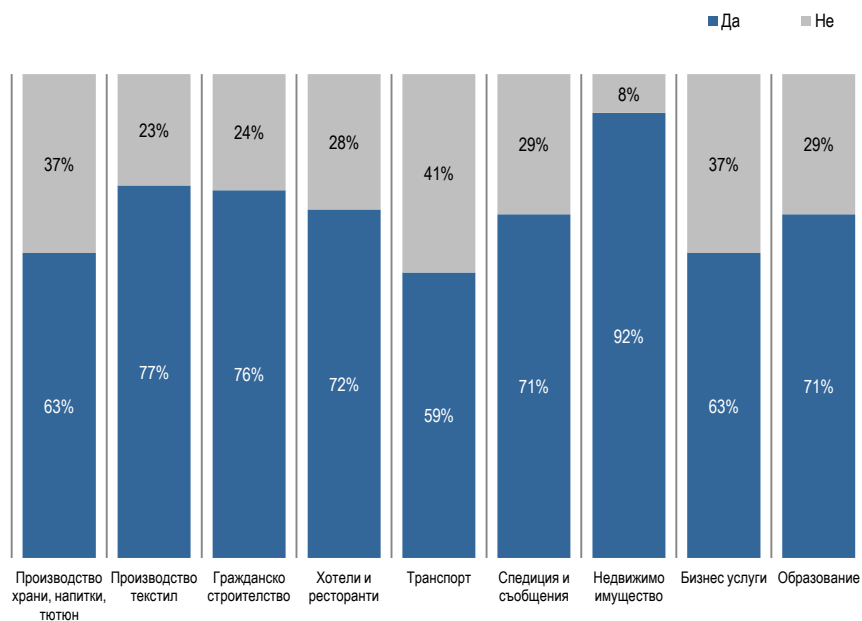
Графика 116: Клауза за платен годишен отпуск. Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)



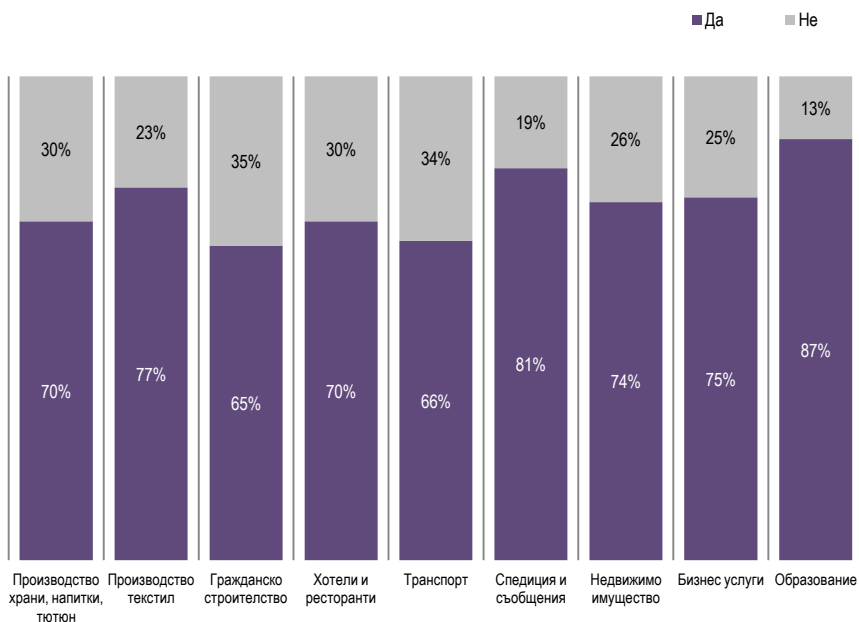
**Графика 117: Клауза за ползване на почивки в работно време.  
Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)**



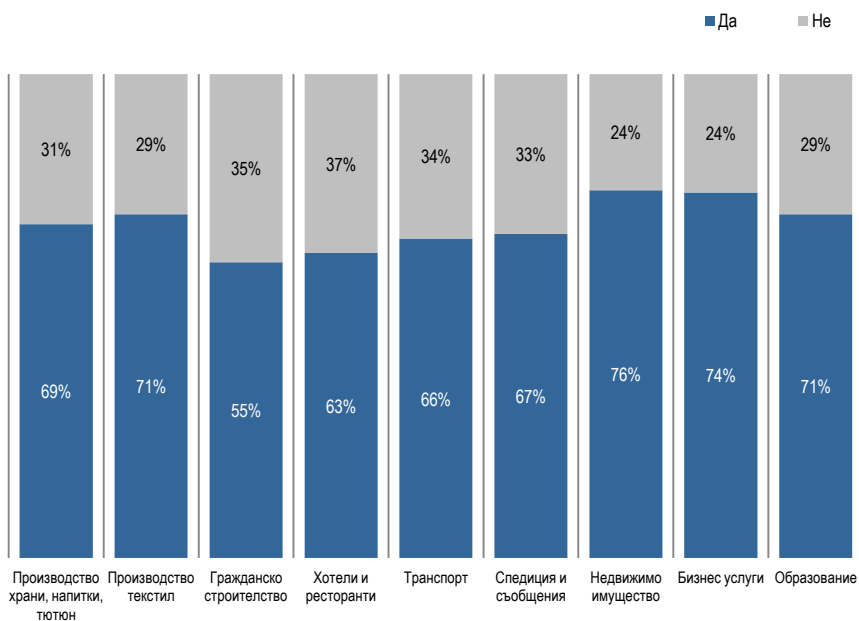
**Графика 118: Клауза за ползване на почивки в работно време.  
Участвали в събитията служители (по отрасъл)**



**Графика 119: Клауза за ползване на почивки в работно време.  
Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)**



**Графика 120: Клауза за ползване на почивки в работно време.  
Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)**



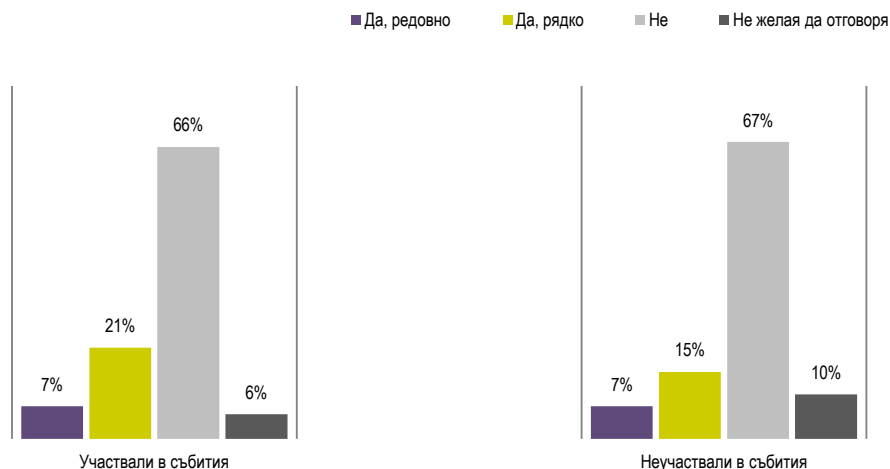
## Спазване на продължителността на работния ден

Около две трети от работодателите, участвали в събитията (66%) и също толкова от неучаствалите в събитията (67%) са казали, че служителите им не работят извън работно време.

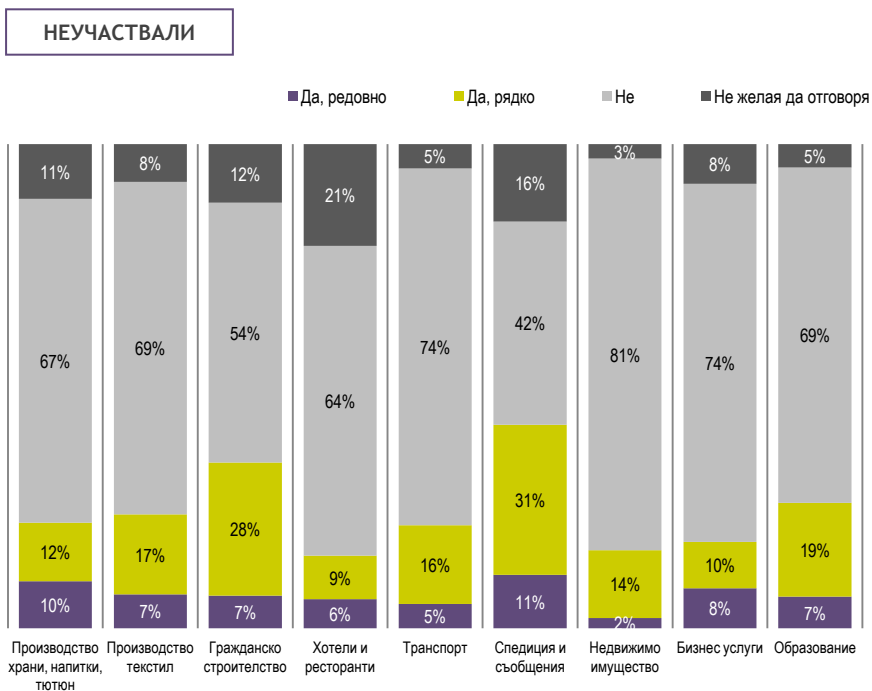
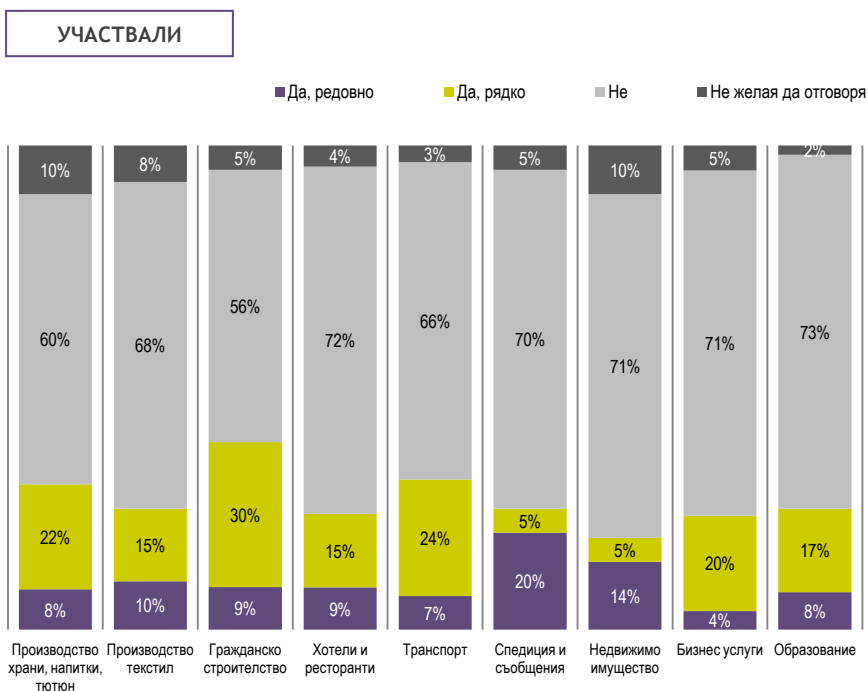
На този въпрос също прави впечатление сравнително по-високият дял непожелали да отговорят работодатели - 1 от 10 при необхванатите от събитията и 6% от обхванатите. Ако този отговор се приеме като по-скоро потвърждение на факта, че техните служители полагат труд извън работно време, то може да се заключи, че в 1 от всеки 3 случая се работи извън работно време. Макар и косвено доказателство в полза на това твърдение е емпирично изследване, проведено през февруари сред служители в столицата, 31% от които заявяват, че работят над 40 часа седмично на работното им място.

Според работодателите, участвали в събитията, най-често се среща полагане на труд извън работно време в отрасъл *гражданско строителство*, макар и не редовно (39%). 20% съобщават за редовно полагане на труд извън работно време *в спедиция и съобщения*, като делът на въобще признаващите за труд извън работно време (редовно и нередовно) в този отрасъл от страна на неучаствалите в събитията работодатели е 42%. Работодателите от същата подгрупа в *хотелиерство и ресторантьорство*, неотговорили на въпроса, представляват значителния дял от 21%.

Графика 121: Полагане на труд извън работно време.  
Работодатели



Графика 122: Полагане на труд извън работно време.  
Работодатели (по отрасъл)

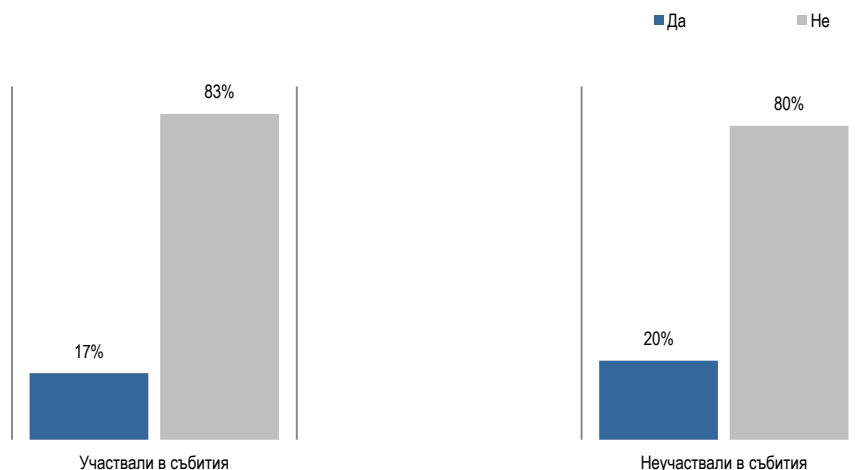


Интересно е наблюдението, че по-малък дял наети лица признават за труд извън работно време в сравнение с работодателите. Голямото мнозинство от служителите, участвали в събитията (83%), и също толкова от неучаствалите в събитията (80%) са посочили, че не полагат труд извън работно време.

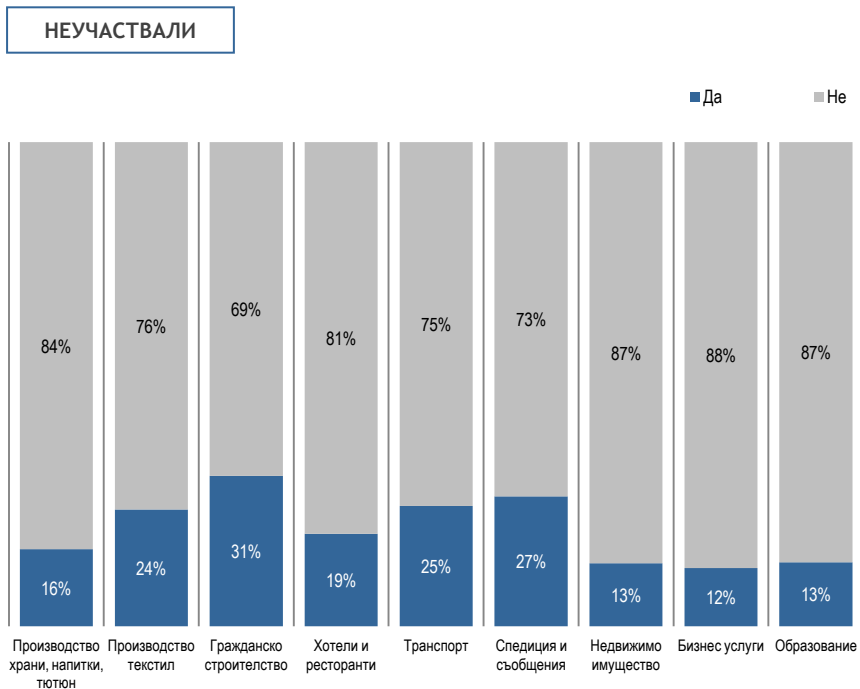
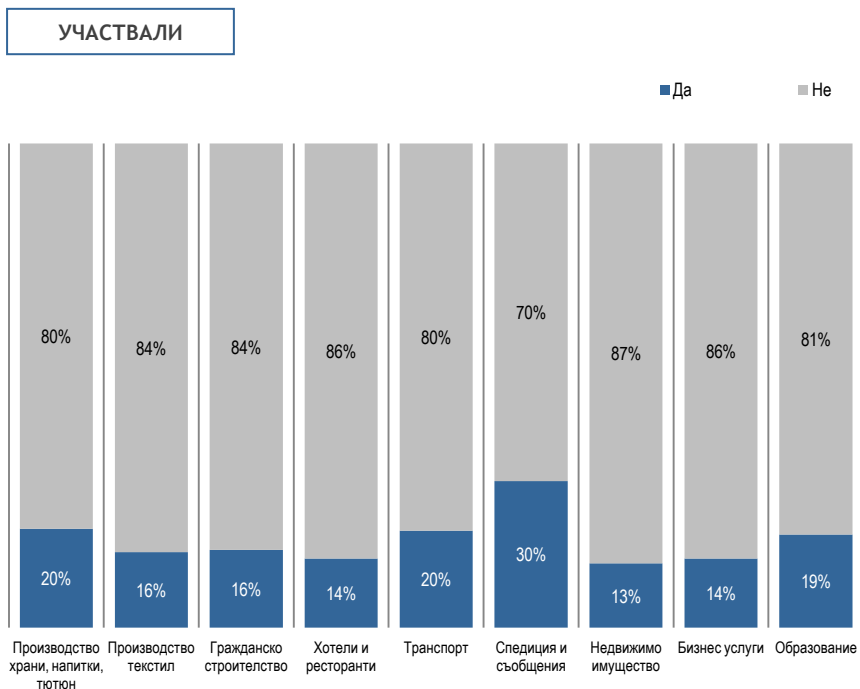
В подгрупата на участвалите в събитията, най-висок дял са съобщили, че работят извънредно в отрасли *спедиция и съобщения* (30%), *транспорт* (20%) и *производство на храни* (20%).

В подгрупата на неучаствалите в събитията, с по-висок от средния за всички дял съобщават за работа извън работно време служителите в отрасли *гражданско строителство* (31%), *спедиция и съобщения* (27%), *транспорт* (25%) и *производство на текстил* (24%).

Графика 123: Полагане на допълнителен труд (извън работно време). Служители

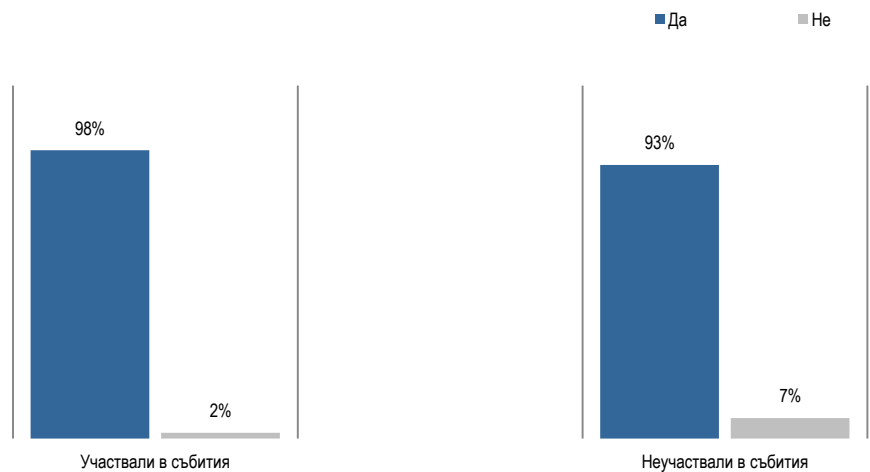


Графика 124: Полагане на допълнителен труд (извън работно време). Служители



Като цяло, анкетираните 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.

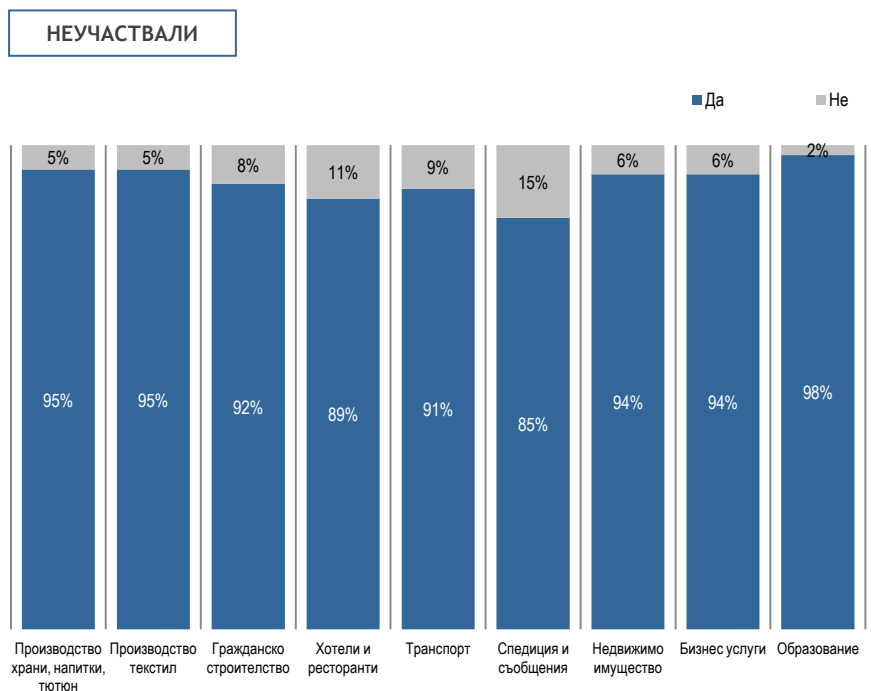
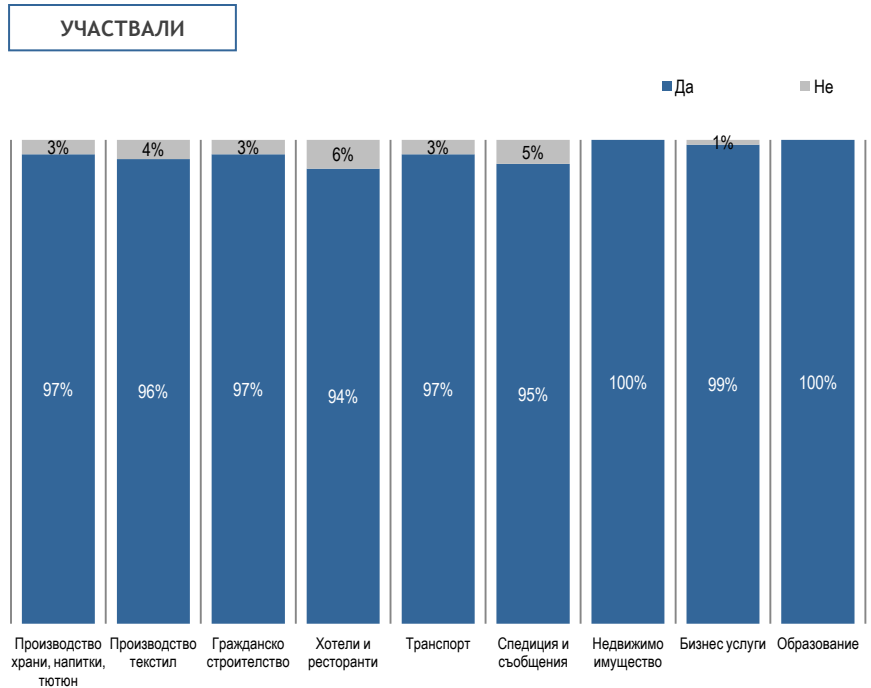
Графика 125: Спазване на условията за продължителност на работния ден съгласно трудовия договор. Служители



В спедиция и съобщения (15%), хотелиерство и ресторантьорство (11%), транспорт (9%) и гражданско строителство (8%) са относително по-високите дялове на наети лица в подгрупата на необхванатите от събитията, които твърдят, че условията за продължителност на работния ден за тяхното работно място съгласно трудовия договор не се спазват.



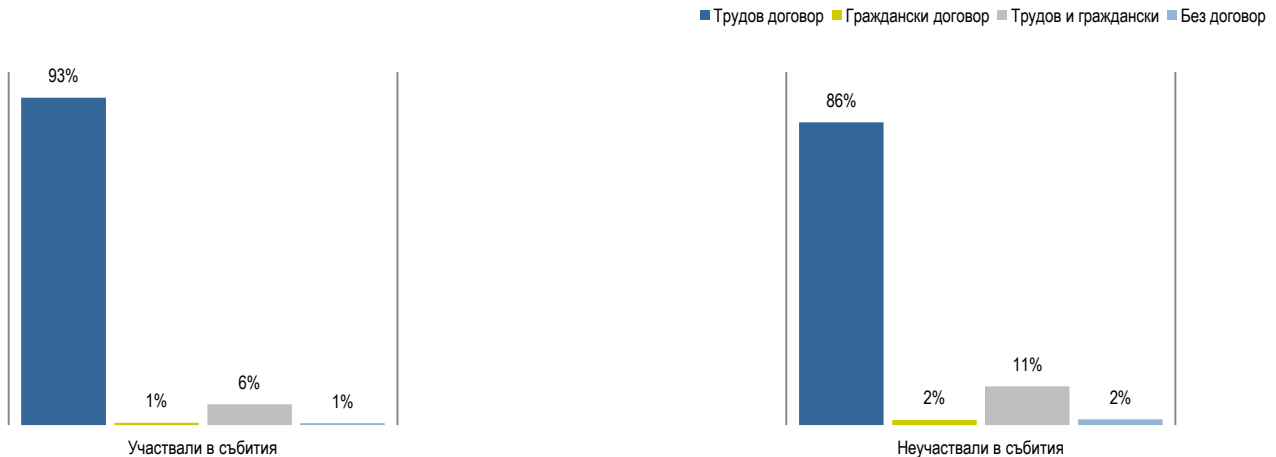
**Графика 126: Спазване на условията за продължителност на работния ден съгласно трудовия договор. Служители (по отрасъл)**



## Начин на заплащане на труда

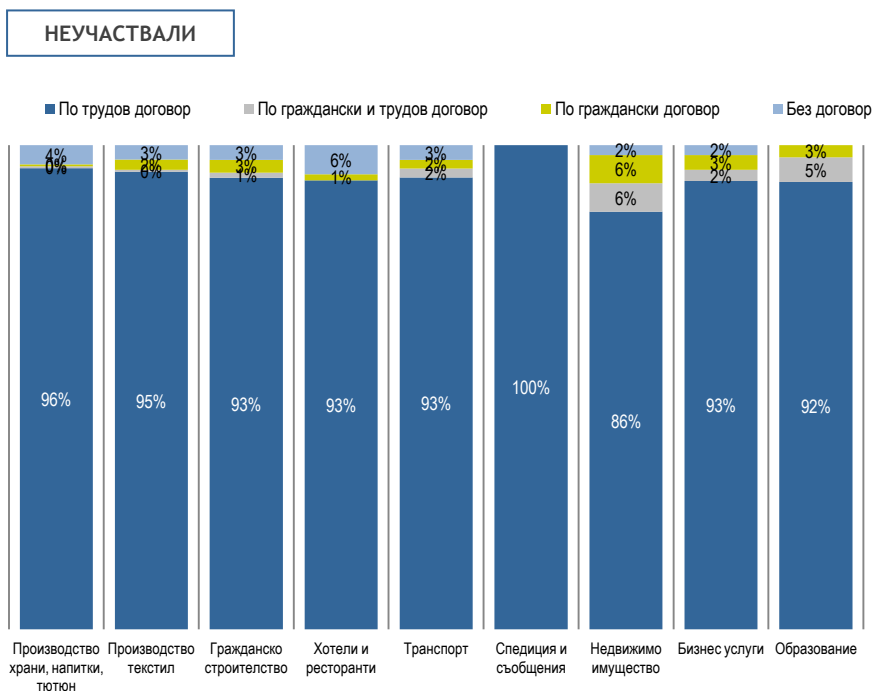
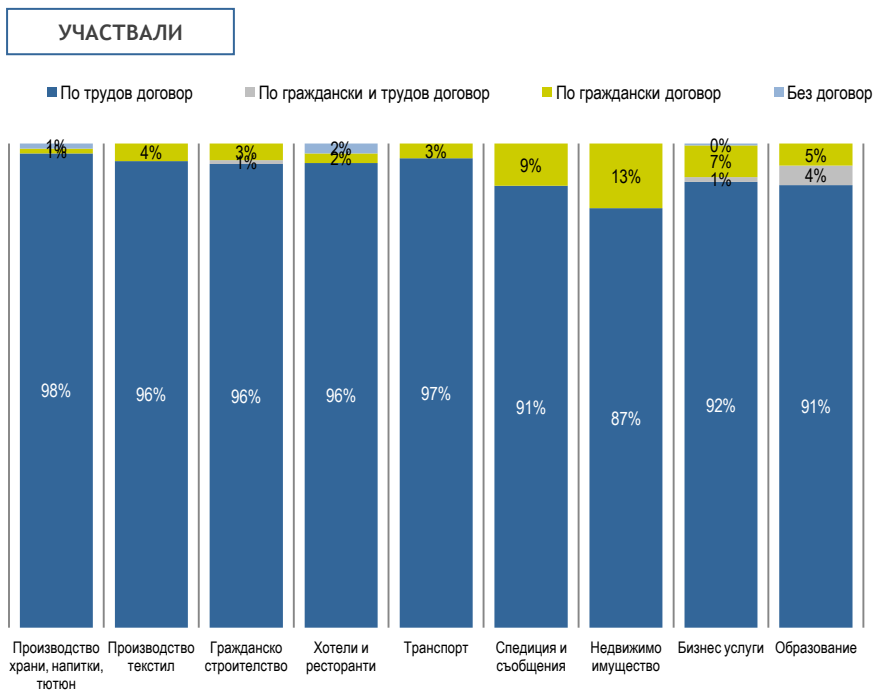
Получаване на трудово възнаграждение по силата на трудов договор е преобладаващият начин на полагане и възмездяване на труда според 93% от служителите, участвали в събитията и 86% от неучаствалите служители. Комбинацията от трудов и граждански договор, която позволява по-голяма гъвкавост за работодателя,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

Графика 127: Наличие на договор, въз основа на който се заплаща положен труд. Служители



С по-висок дял от средния за всички служители, участвали в събитията, са казали, че трудът им се заплаща по силата на граждански договор в отрасли *недвижимо имущество (13%), спедиция и съобщения (9%)* и *бизнес услуги (7%)*.

Графика 128: Наличие на договор, въз основа на който се заплаща положениия труд. Служители (по отрасъл)



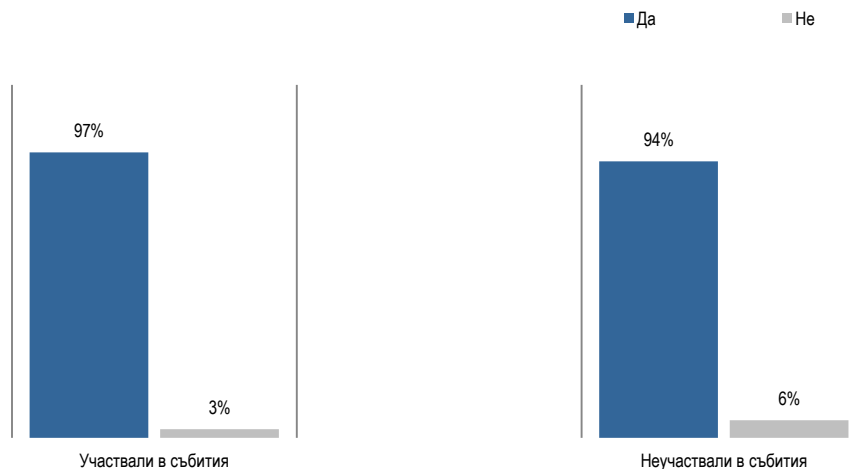
Проучването показва, че няма съществени нарушения по отношение укриването на реално уговорения размер на трудовото възнаграждение, когато има сключен договор между страните.

Почти всички анкетирани служители, участвали в събитията (97%), и също толкова от неучаствалите в събитията (94%) са казали, че възнаграждението, което получават от предприятието отговаря по размер на това, което е описано в трудовия им договор.

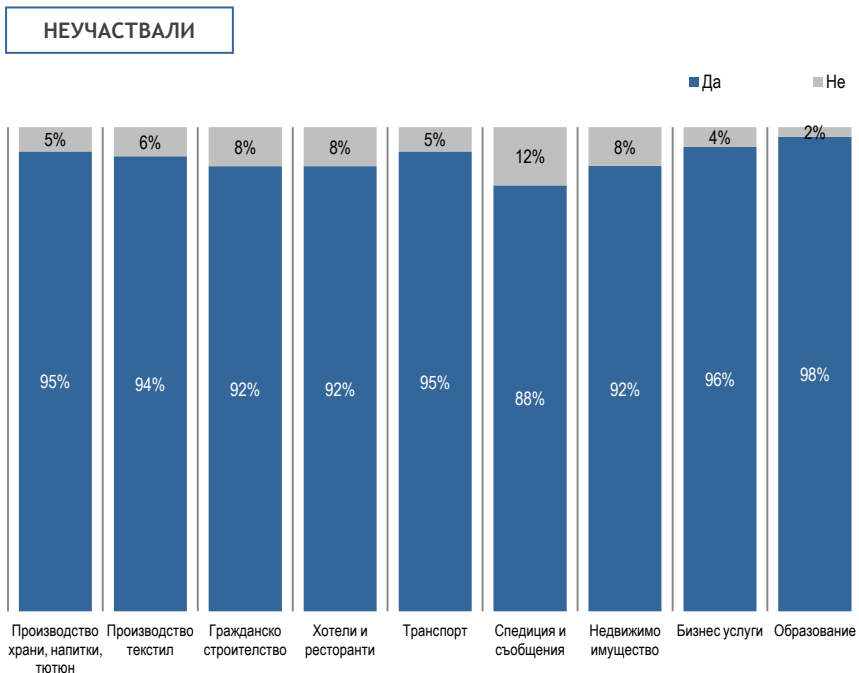
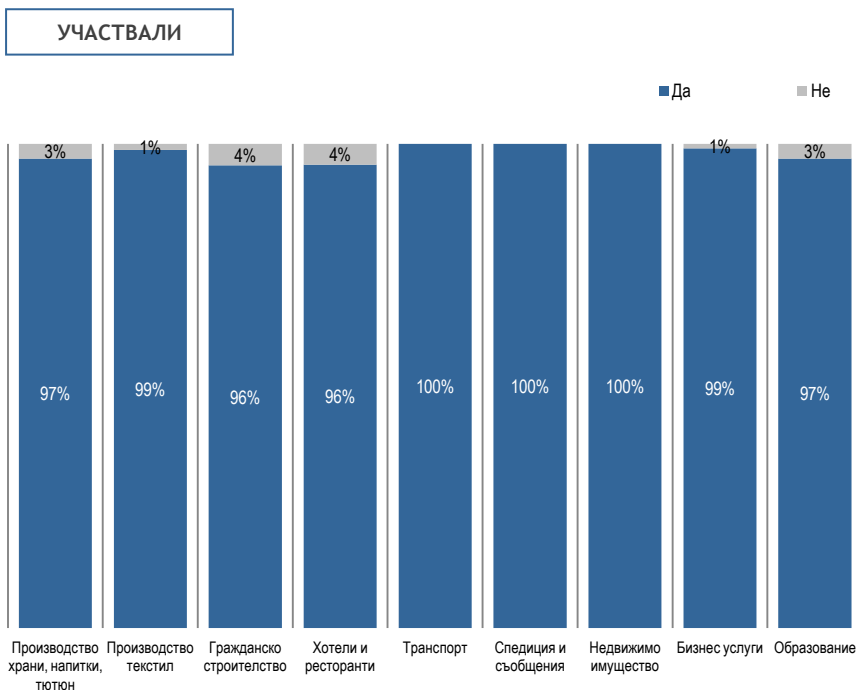
Макар и много нисък, делът на служителите, които са съобщили, че размерът на възнаграждението им не отговаря по размер на упоменатото в договора им, е два пъти по-висок сред необхванатите от събитията наети лица в сравнение с обхванатите от информационните и обучителните събития.

Поради малкия брой случаи на недобрата практика за несъответствие между посоченото в договора и получаваното като размер възнаграждение, анализът по отрасли не е достатъчно категоричен. Все пак, въз основа на отговорите на неучаствалите в събитията служители може да се заключи, че по-често подобно несъответствие се случва в отрасъл *спедиция и съобщения* -12% (в сравнение с другите отрасли).

Графика 129: Наличие на съответствие между размера на възнаграждението и посочения размер в договора.  
Служители



**Графика 130: Наличие на съответствие между размера на възнаграждението и посочения размер в договора. Служители (от отрасъл)**



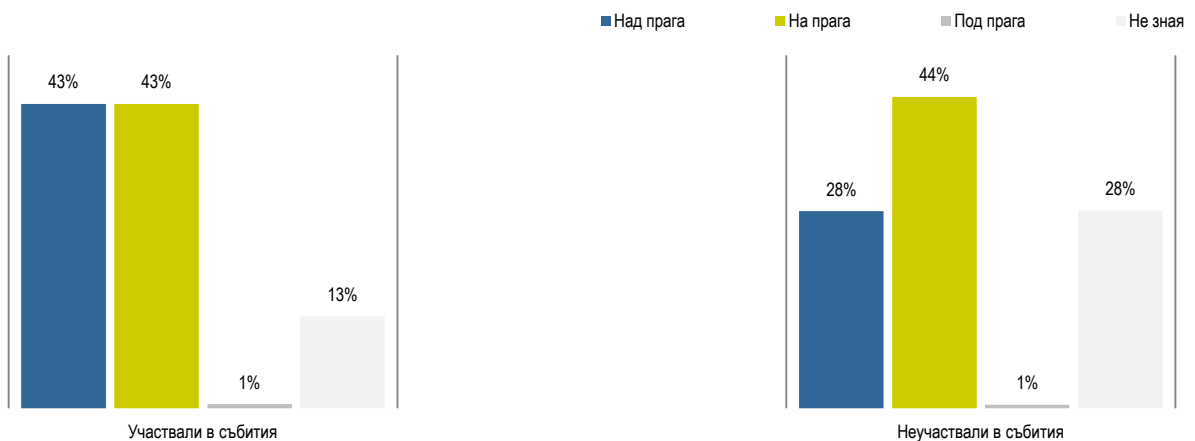
При служителите, обхванати от събитията, равен дял посочват, че тяхното трудово възнаграждение е над или на осигурителния праг (по 43%). Различие в това отношение се констатира при онези служители, които не са участвали в събитията, като делът на работещите над прага е значително по-нисък (28%).

Интерес представлява отговорът “не зная”, даден от 13% от участвалите и 28% от неучаствалите служители, който показва, че обучените служители в значително по-голяма степен проявяват интерес и са информирани за осигурителния праг на професията си.

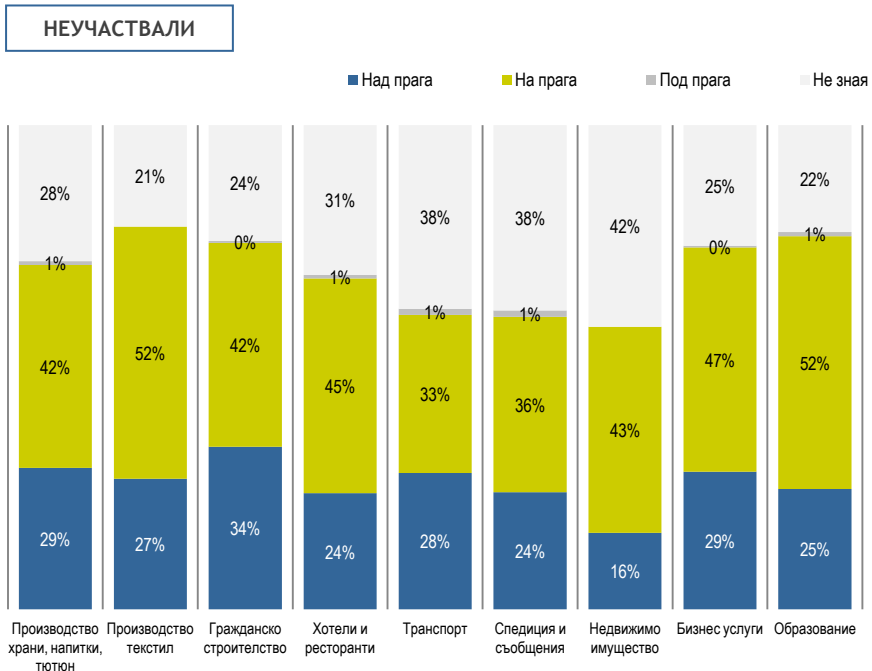
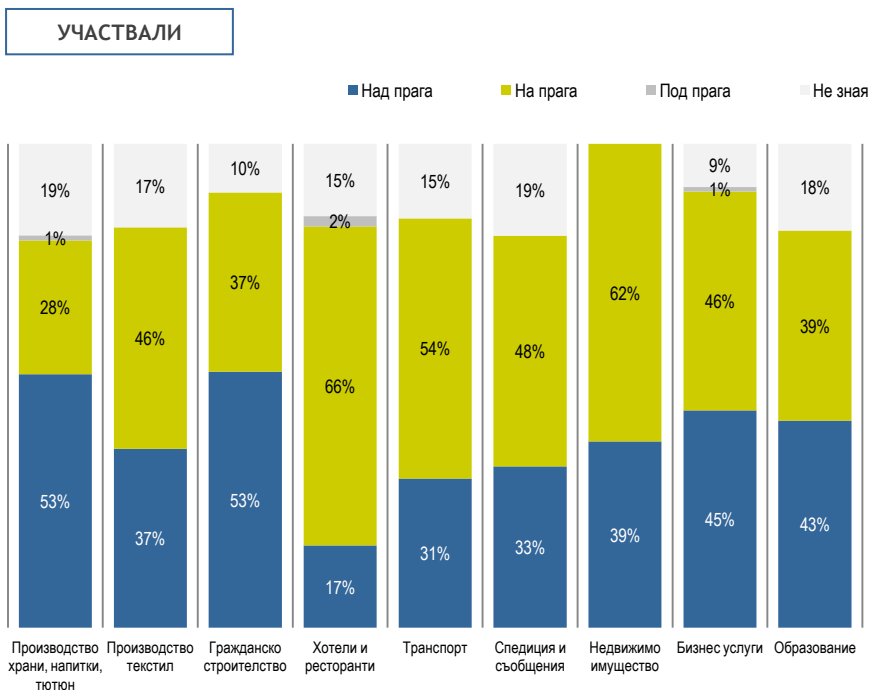
Доминиращата практика е осигуряване на прага за заеманата длъжност, като изключение са отрасли *гражданско строителство* (53%) и *производство на храни* (53%), единствено в които над половината от всички в подгрупата на участвалите в събитията декларират размер на заплатата над прага.

Прави впечатление много ниският дял - в сравнение с останалите сектори - на осигурени над прага в *хотелиерство и ресторантьорство* - едва 17% (според участвалите).

Графика 131: Размер на заплатата спрямо осигурителния праг за заеманата длъжност. Служители



Графика 132: Размер на заплатата спрямо осигурителния праг за заеманата длъжност. Служители (по отрасъл)



## Заплащане на допълнително положен труд

Интересни са отговорите, дадени от работодателите на въпроса дали и как се заплаща допълнително положеният труд от техните служители. Около половината декларират, че този труд се заплаща, докато другата половина се разпределя между други практики (компенсация чрез почивни дни или друго), незаплащане на този труд и нежелание за отговор на въпроса. Определено значително по-висок дял обхванати от събитията работодатели заплащат допълнително положения от служителите им труд (57%) отколкото необхванати от събитията работодатели (43%). Същевременно два пъти по-висок дял от втората група не желаят да дадат отговор на въпроса.

В подгрупата на участвалите в събитията, над 50% от работодателите във всички отрасли заявяват, че заплащат допълнителния труд, с изключение на *бизнес услуги*, делът на тази практика е под 50%. Най-разпространена е практиката за заплащане на допълнително положеният труд в *гражданско строителство* (76%) и *недвижимо имущество* (89%).

Втората най-популярна практика - “заплащане” чрез почивни дни, е най-типична за отрасъл *транспорт* (42%). Практикува се - в един от 10 случая - във всички останали отрасли, с изключение на *гражданско строителство* и *образователни услуги*, при които се среща по-рядко.

Графика 133: Заплащане на допълнително положен труд. Работодатели





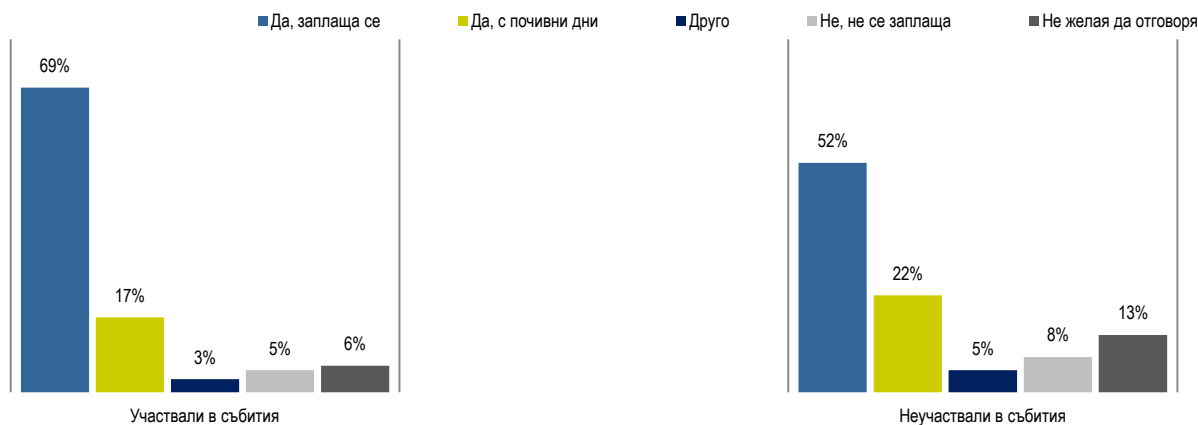
В подгрупата на необхванатите от събитията работодатели, висок дял на практиката за компенсация на допълнително положен труд чрез почивни дни се среща в отрасъл *спедиция и съобщения* (27%), *недвижимо имущество* (20%) и *образователни услуги* (16%).

В тази подгрупа обаче е много висок дялът на непожелалите да дадат отговор на този въпрос работодатели. Техният дял е най-висок в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство* (46%), *спедиция и съобщения* (36%), *бизнес услуги* (31%).

Картината в отговорите на анкетираните служители е сходна с тази на работодателите, като тук значително по-висок дял необхванати в събитията наети лица са дали отговор на въпроса в сравнение със същата подгрупа при работодателите.

Две трети от служителите, участвали в събитията (69%) и половината от неучаствалите в събитията (52%) са казали, че трудът, който полагат извън работно време, се заплаща.

Графика 134: Заплащане на допълнително положен труд.  
Служители



Приблизително една пета от служителите, участвали в събитията (17%), и приблизително толкова от неучаствалите в събитията (22%) са съобщили, извънредният им труд се заплаща в почивни дни.

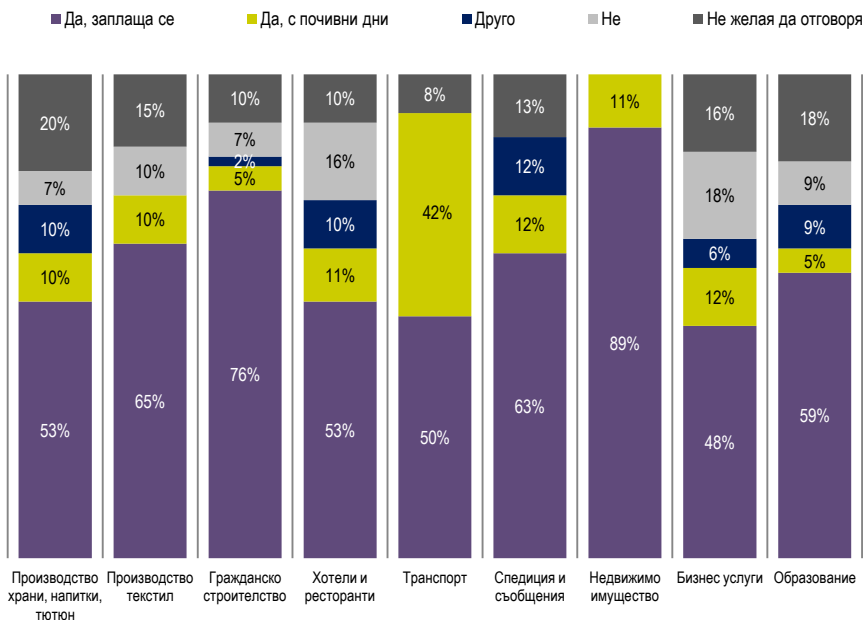
В подгрупата на обхванатите от събитията, най-категорично са заявили, че допълнителният труд им се заплаща в отрасли *производство на текстил (100%), производство на храни и напитки (81%) и гражданско строителство (74%)*. Едва 29% в *хотелиерство и ресторантьорство* са казали, че допълнителният им труд се заплаща - за сравнение, във всички други отрасли този дял е над 50%.

Втората най-популярна практика - компенсация чрез почивни дни - се отличава с по-висок дял в отрасли *образователни услуги (47%), хотелиерство и ресторантьорство (43%), транспорт (25%)*.

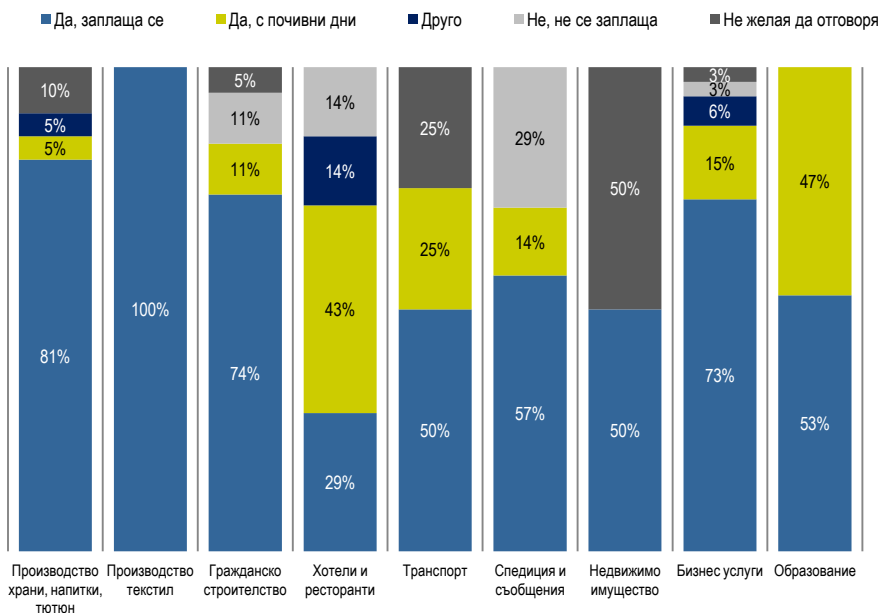
Подгрупата на неучаствалите в събитията служители потвърждава заплащането на допълнителния труд в отрасли *производство на текстил и гражданско строителство*, макар и със значително по-ниски стойности (съответно 63% и 60%). Във всички други отрасли посочилите, че трудът се заплаща, са под 50%, за разлика от обхванатите от събитията служители. А практиката за компенсация на допълнителния труд чрез почивни дни е с много по-високи стойности. Освен в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство и образователни услуги*, както сочат данните на участвалите в събитията, също в отрасли *недвижимо имущество (56%), производство на храни (26%), бизнес услуги (24%)*.

Като цяло, трябва да се упомене, че данните по въпроса за заплащането на допълнително положение труд са противоречиви - както между целевите групи в един отрасъл, така и в подгрупите на участвали и неучаствали в даден отрасъл. Най-вероятната причина за това е липсата на установени практики и честа промяна на правилата по този въпрос в дадено предприятие, въпреки единната законосъобразна форма за заплащане.

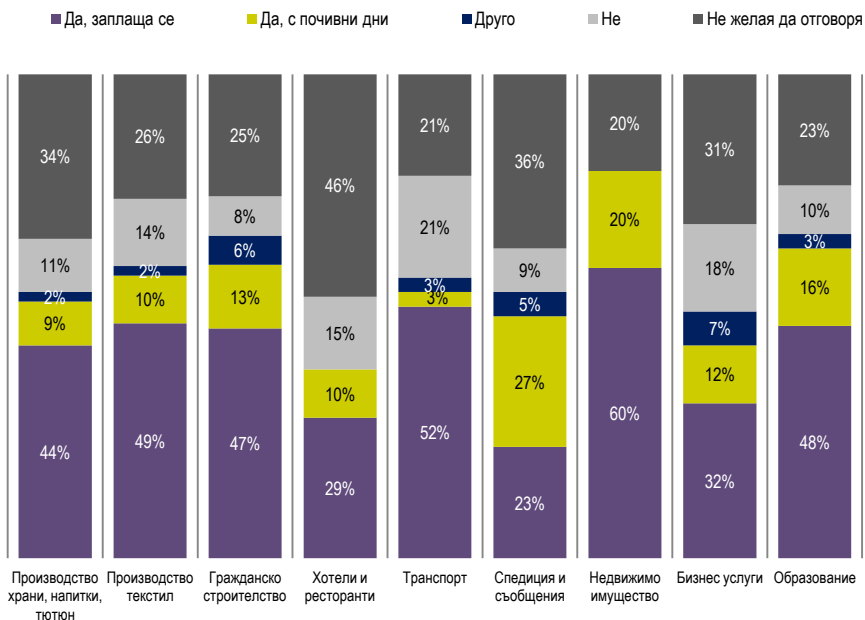
Графика 135: Заплащане на допълнително положен труд.  
Участвали в събитията работодатели (по отрасъл)



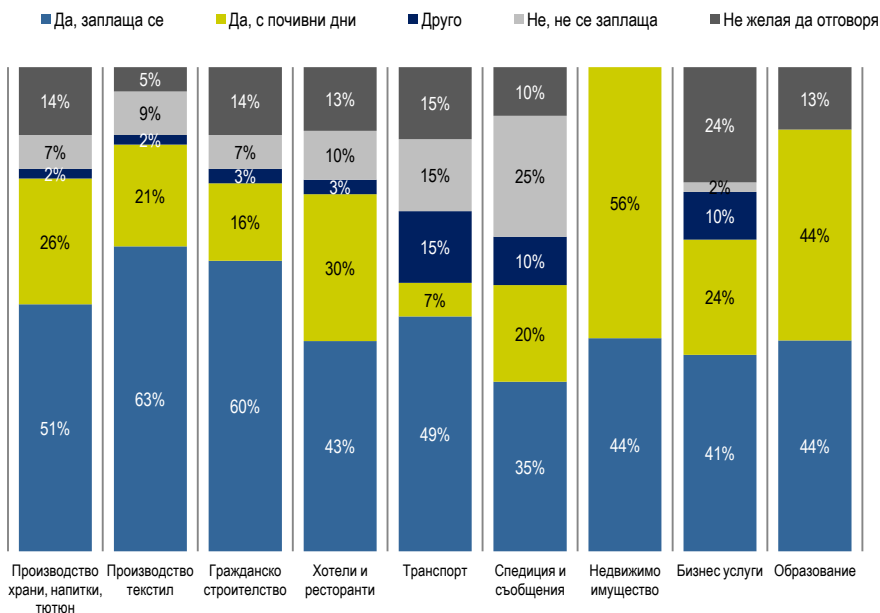
Графика 136: Заплащане на допълнително положен труд.  
Участвали в събитията служители (по отрасъл)



Графика 137: Заплащане на допълнително положен труд.  
Неучаствали в събитията работодатели (по отрасъл)



Графика 138: Заплащане на допълнително положен труд.  
Неучаствали в събитията служители (по отрасъл)



## Форма на получаване на възнаграждението

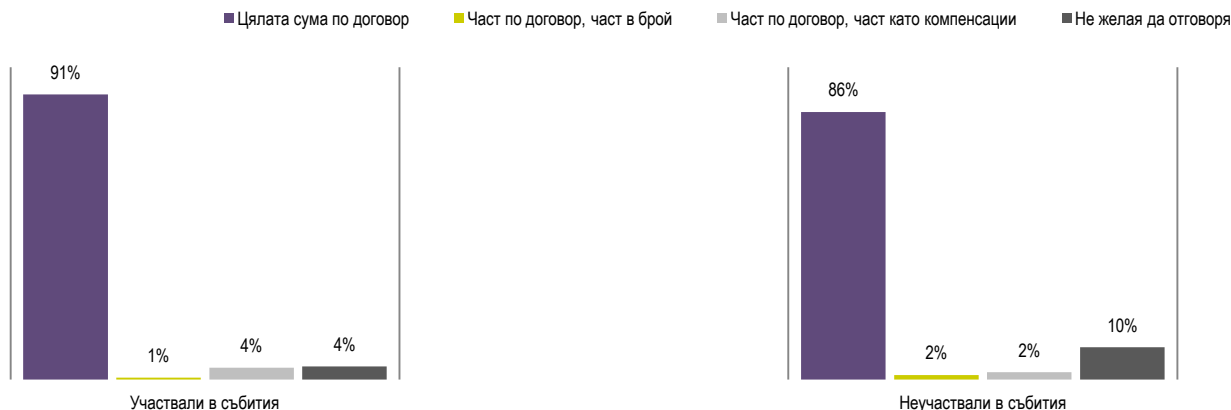
Около 90% от работодателите твърдят, че заплащат възнаграждението на своите работници или служители под формата на трудов договор. Само много незначителен дял (1%-2%) признават, че част от възнаграждението се заплаща и в брой.

5 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).

Работодателите, участвали в събитията, в относително по-висока степен са отговорили, че служителите им взимат част от парите по трудов договор, а останалите - като компенсация в отрасли *производство на текстил* (8%), *производство на храни* (7%) и *гражданско строителство* (6%). Към тези отрасли може да бъде добавен и отрасъл *транспорт* (6%), посочен от неучаствалите работодатели.

В *недвижимо имущество* (10%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (21%) са най-високите дялове непожелали да отговорят на въпроса каква част от парите служителите им получават по трудов договор и каква като компенсация (съответно при участвалите и неучаствалите работодатели).

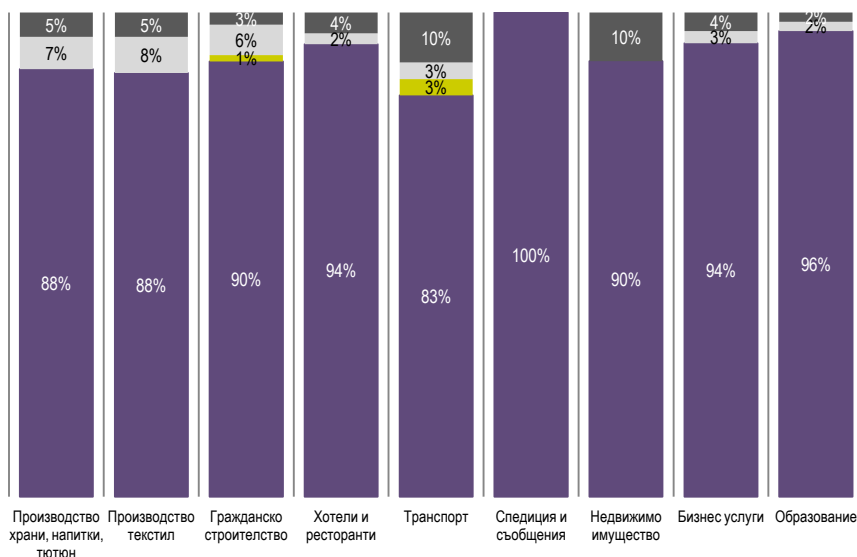
Графика 139: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой). Работодатели



Графика 140: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой). Работодатели (по отрасъл)

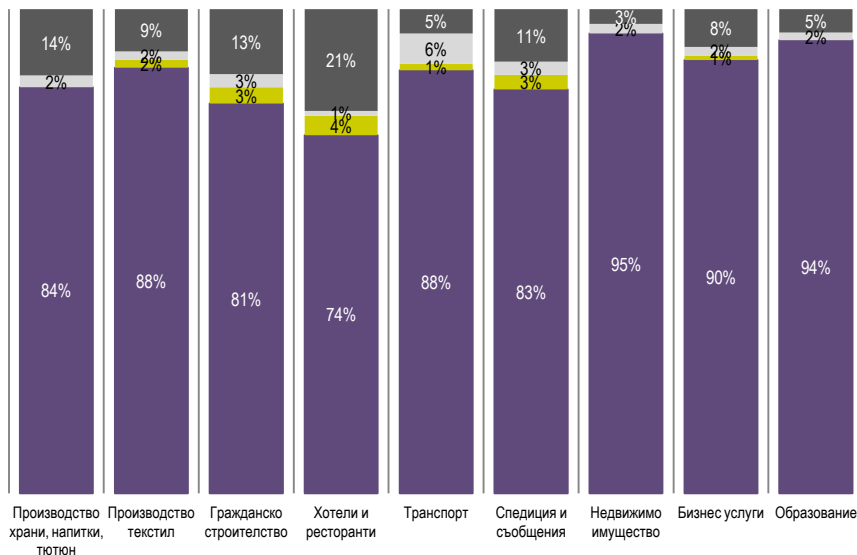
УЧАСТВАЛИ

■ Цялата сума по договор ■ Част по договор, част в брой ■ Част по договор, част като компенсации ■ Не желая да отговоря



НЕУЧАСТВАЛИ

■ Цялата сума по договор ■ Част по договор, част в брой ■ Част по договор, част като компенсации ■ Не желая да отговоря

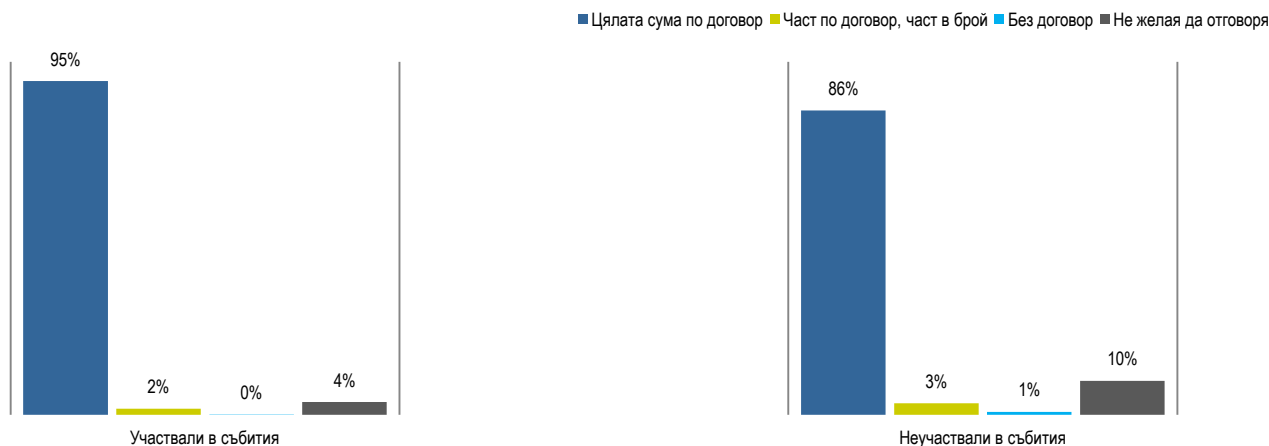


По отношение на формата на получаване на възнаграждението се наблюдава почти пълно припокриване между данните при анкетиранияте работодатели и анкетиранияте наети лица. Но по-висок е делът на участвалите в събитията служители (95%), които декларират, че получават цялата сума на възнаграждението си по договор, в сравнение с неучаствалите (86%).

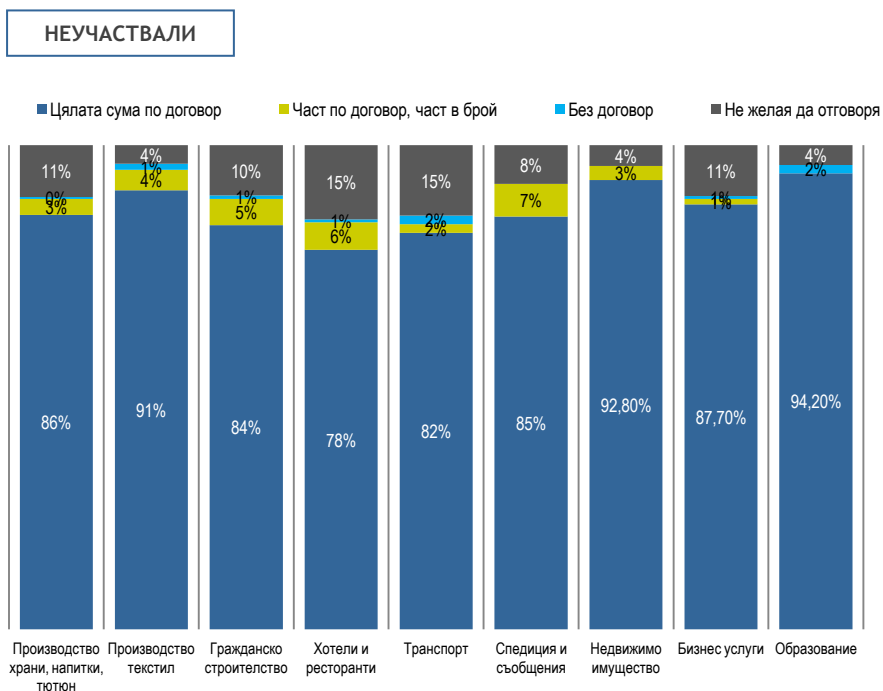
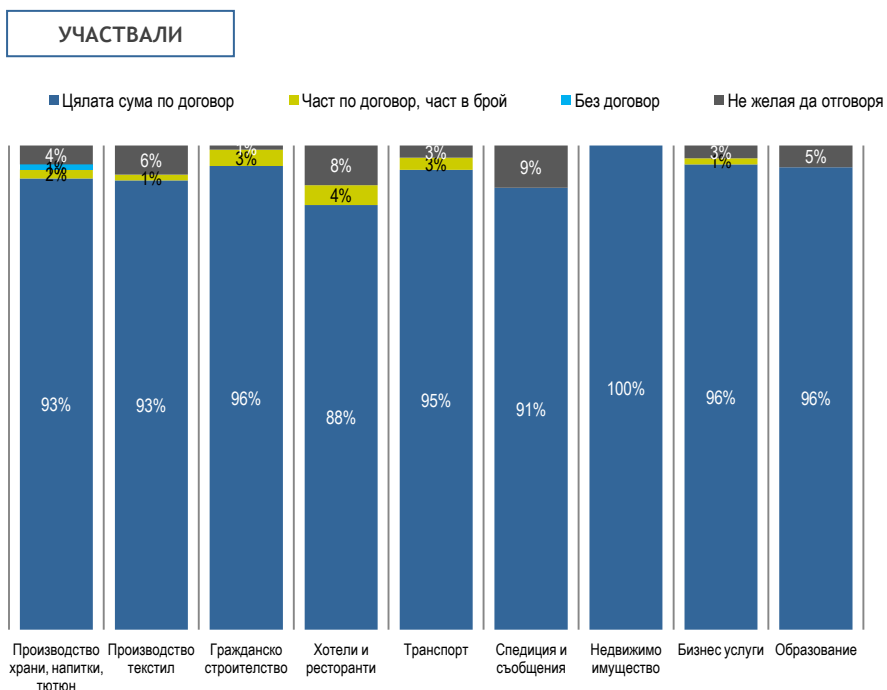
Същевременно, един от всеки 10 неучаствали не е пожелал да даде отговор на въпроса. Ако тази позиция се приеме като по-скоро прикриване на лоша практика, то тя се среща най-често в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство* и *транспорт* (по 15%). В тези два отрасъла 4 от 5 служители потвърждават, че получават цялото си възнаграждение по договор, което предполага, че в 1 от 5 случая това не е така.

За сравнение, проведеното от Обединение „Стратегма - Европейски институт“ проучване (октомври 2010 г.) по същия въпрос регистрира, че 85% от служителите получават цялата сума по договор, 10% получават сумата до осигурителния праг, а другата в брой, 4% получават сумата до осигурителния праг и допълнителни суми като компенсация, а 2% не са дали отговор.

Графика 141: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой). Служители



Графика 142: Форма на получаване на възнаграждението (по договор - в брой). Служители (по отрасъл)



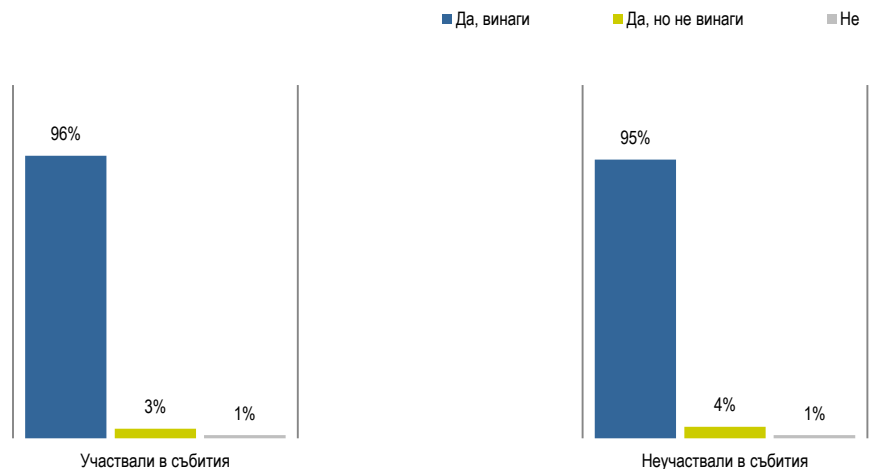


## Редовно изплащане на възнагражде- нието

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

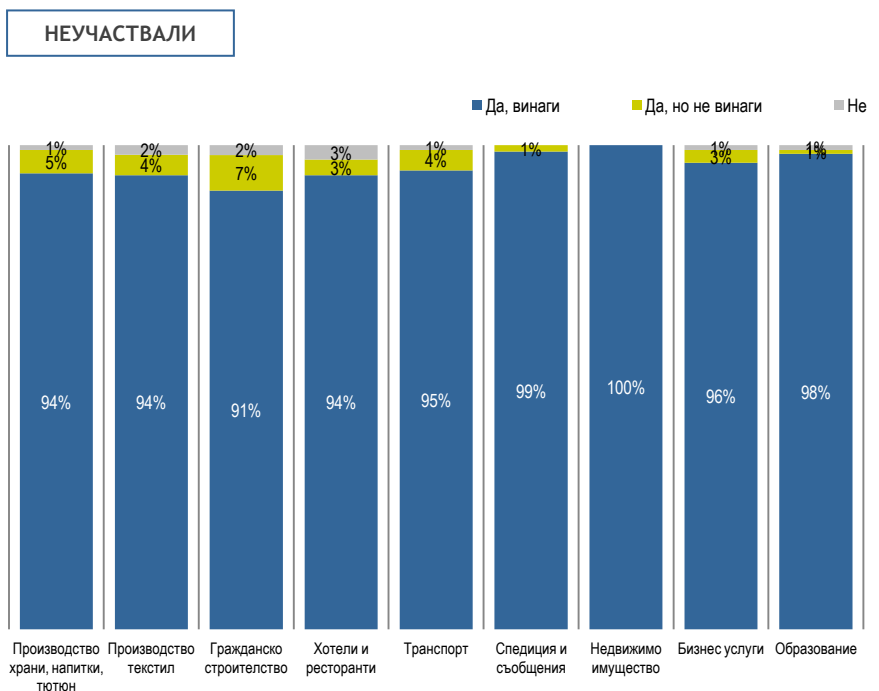
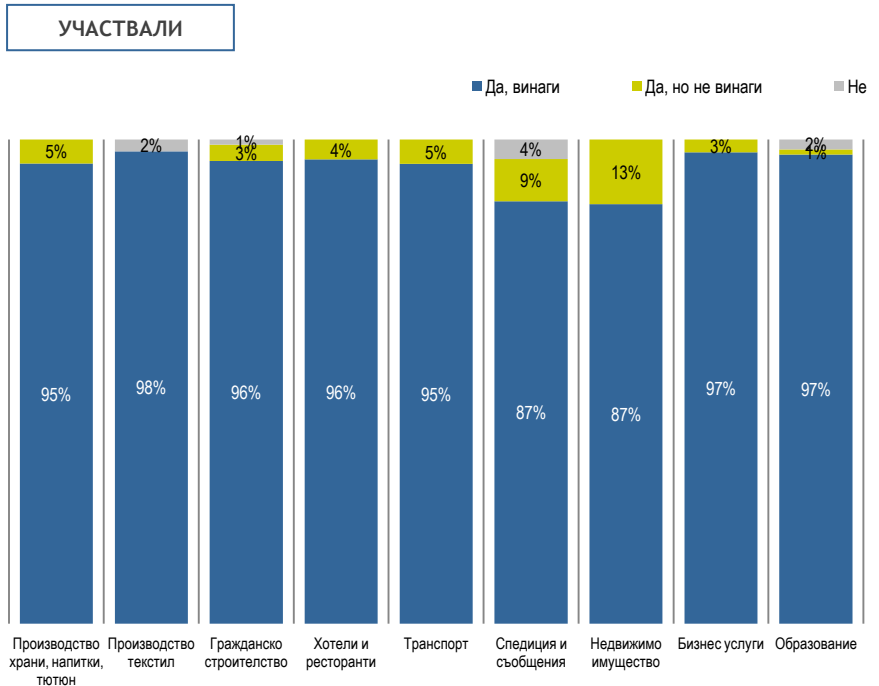
Много нисък дял (под 5% и при двете подгрупи) изразяват мнението, че това не се случва винаги, т.е. има и изключения от правилото за редовно изплащане на възнаграждението.

Графика 143: Редовност на изплащане на възнаграждението на служителите. Служители



Единствено в отрасли *недвижимо имущество* (13%) и *спедиция и съобщения* (13%), според отговорите на обхванатите от събитията служители, се забелязва относително по-висок дял са заявили, че възнаграждението им не се изплаща редовно.

## Графика 144: Редовност на изплащане на възнаграждението. Служители (по отрасъл)

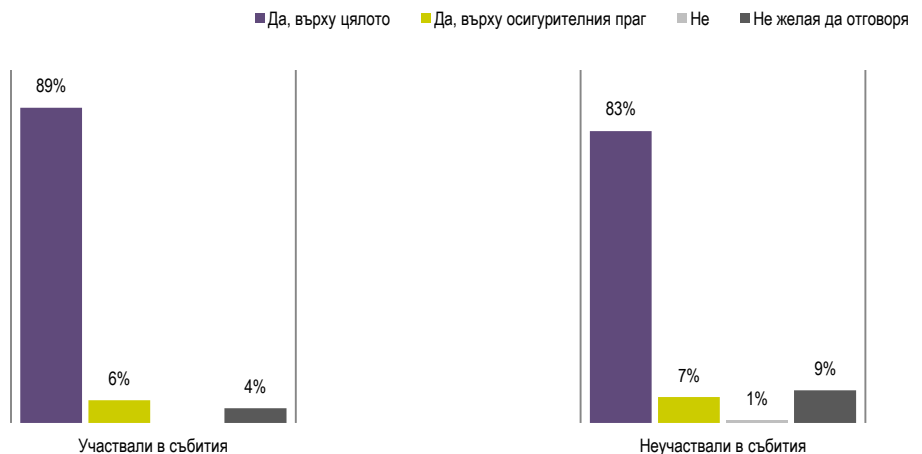


## Изплащане на осигуровки

Голямото мнозинство работодатели, участвали в събитията (89%) и неучаствали в събитията (83%), са посочили, че изплащат на служителите си осигуровки върху цялото трудово възнаграждение, което получават. Разликата в отговорите на двете подгрупи се дължи по-скоро на по-високия дял нежелаещи да дадат отговор на този въпрос при неучаствалите в събитията.

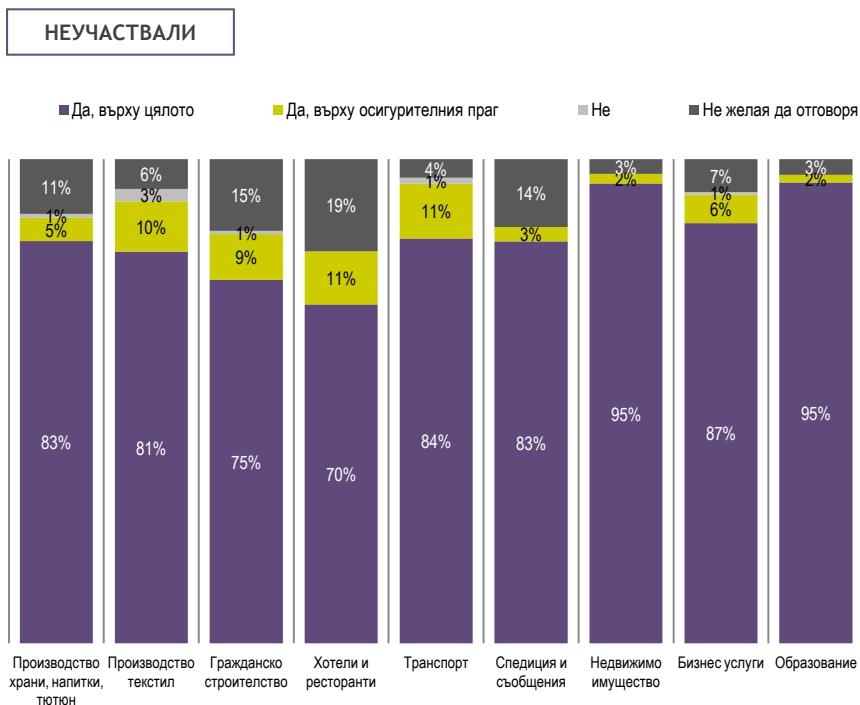
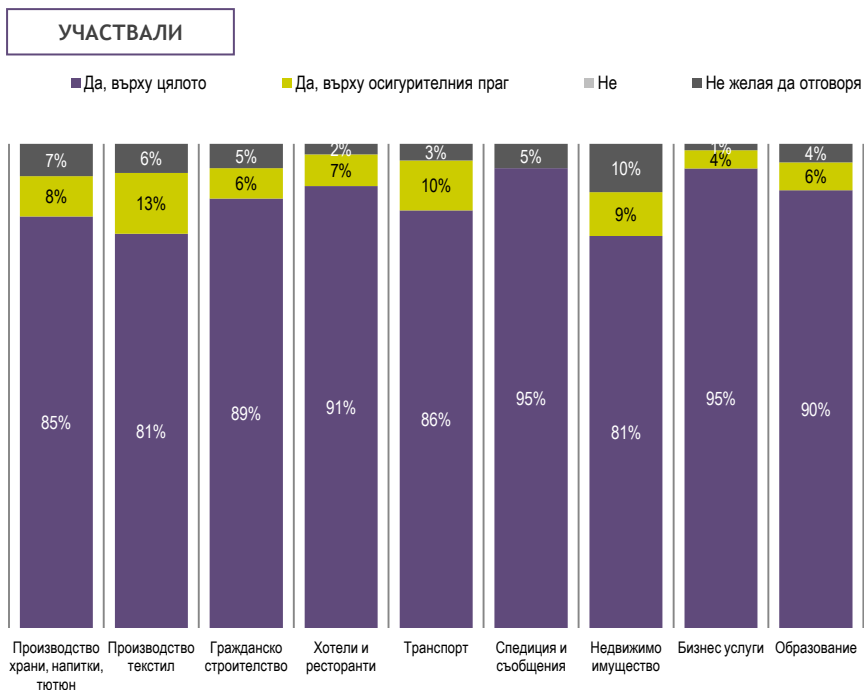
Сравнително нисък дял от всички са казали, че плащат осигуровките за възнаграждението на служителите си върху осигурителния праг за заеманата длъжност (6-7%).

Графика 145: Плащане на осигуровки върху цялото или част от изплащаното възнаграждение. Работодатели



Ако се разгледат общо отговорите “върху осигурителния праг” и “не желая да отговоря”, може да се каже, че по-често се плащат осигуровки върху осигурителния праг в отрасли *недвижимо имущество* - 19% и *производство на текстил* - 21% (по данни на участвалите в събитията), а също - *гражданско строителство* - 25% и *хотелиерство и ресторантьорство* - 30% (по данни на неучаствалите в събитията).

Графика 146: Плащане на осигуровки върху цялото или част от изплащаното възнаграждение. Работодатели (по отрасъл)



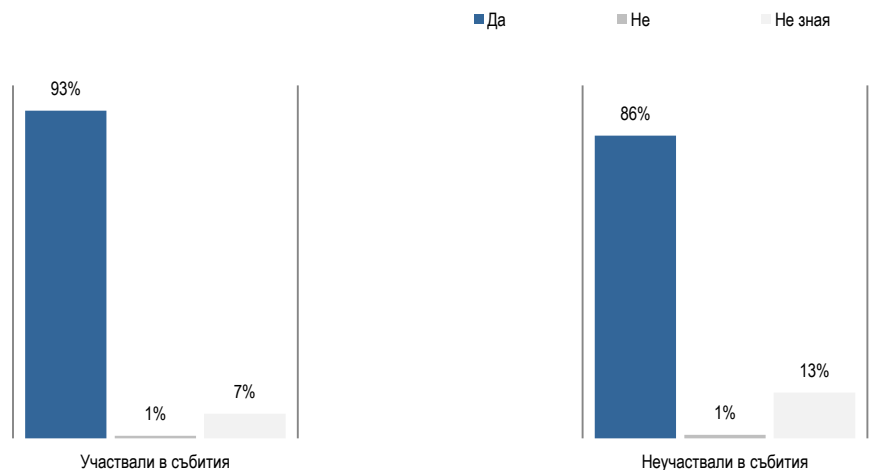
Мнението на служителите и работниците потвърждава това на работодателите по отношение на плащането на осигуровки върху цялото възнаграждение.

Почти всички от служителите, участвали в събитията (93%), и голямото мнозинство от неучаствалите в събитията (86%) са казали, че работодателите им плащат осигуровки върху цялото възнаграждение.

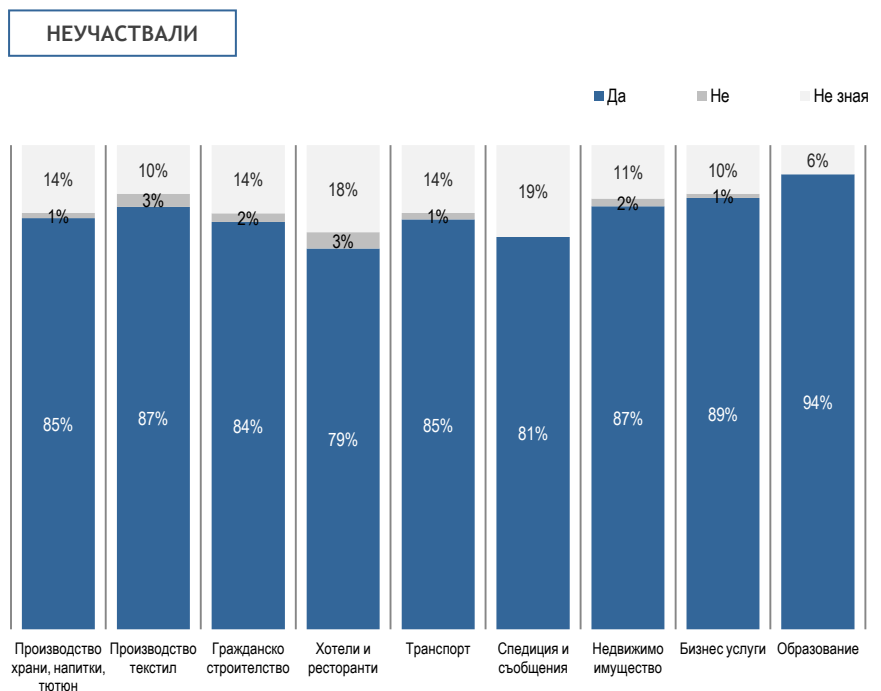
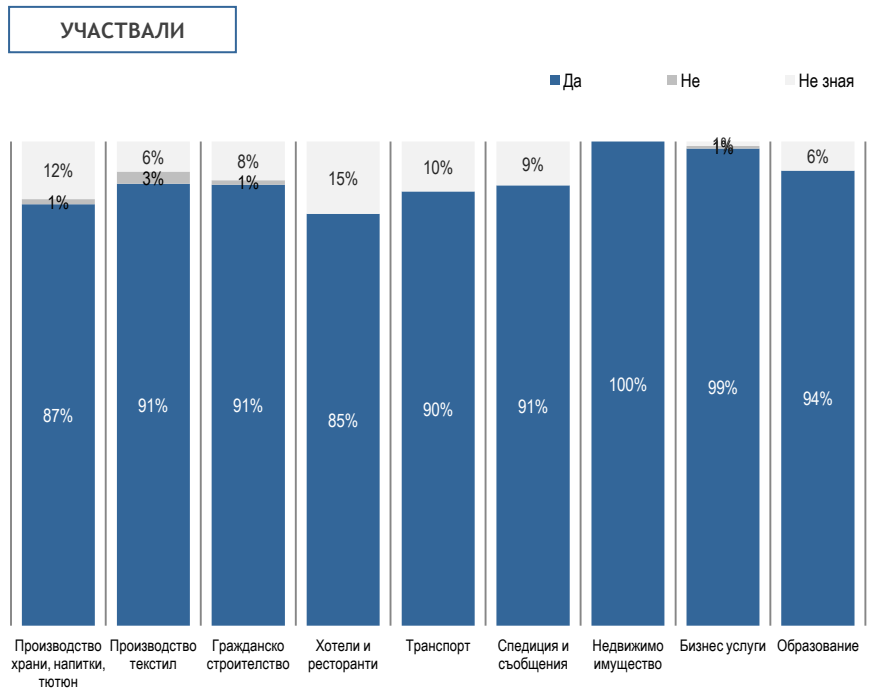
В отговора на този въпрос прави впечатление относително по-високия дял служители, които не знаят дали техният работодател изплаща осигуровки върху цялото или част от възнаграждението им, съответно дават отговор “не зная”. Този дял е два пъти по-висок при необхванатите от информационните и обучителни събития наети лица в сравнение с участвалите в събитията.

Среща се по-често сред участвалите служители в отрасли *хотелиерство и ресторантьорство* (15%), *производство на храни* (12%) и *транспорт* (10%), както и в същите отрасли според неучаствалите служители, плюс *спедиция и съобщения* (19%).

Графика 147: Плащане на осигуровки върху цялото или част от изплащаното възнаграждение. Служители



Графика 148: Плащане на осигуровки върху цялото или част от изплащаното възнаграждение. Служители (по отрасъл)

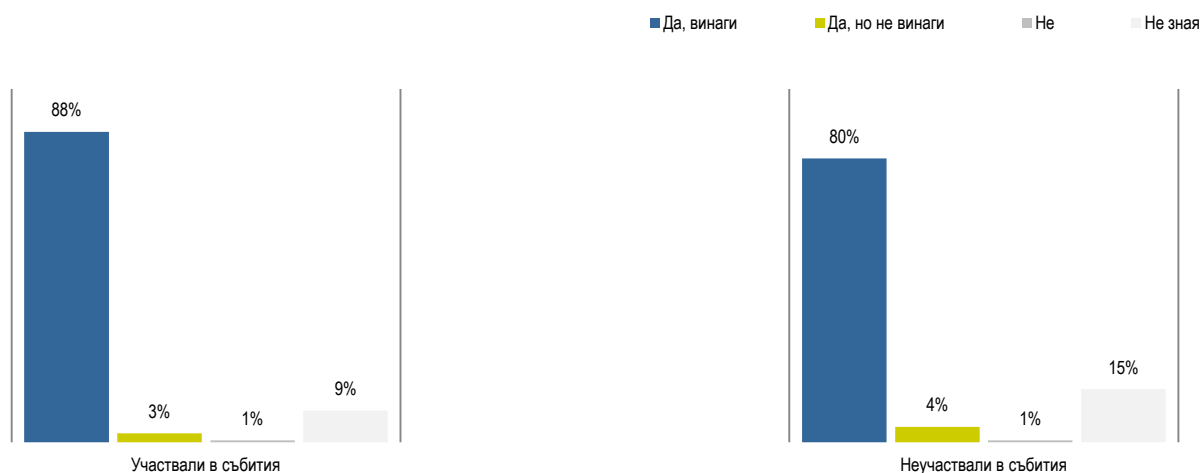


## Редовно вносяне на осигуровки

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, поради което не са проявили интерес по въпроса.

Като цяло, по-висок дял служители, участвали в събитията (88%), потвърждават, че осигуровките им се внасят редовно от работодателя, в сравнение с дела им в подгрупата на неучаствалите в събитията служители (80%).

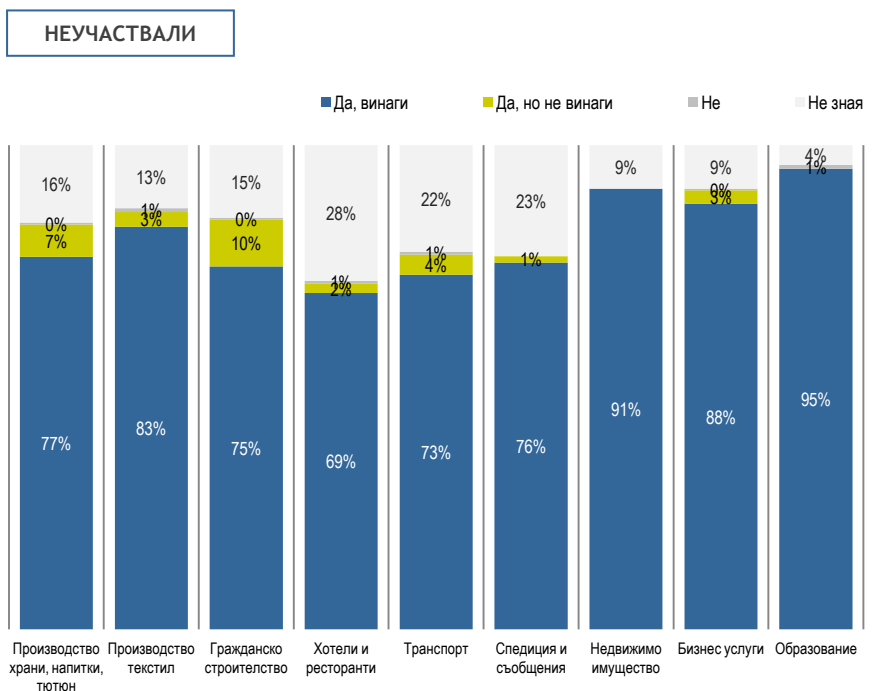
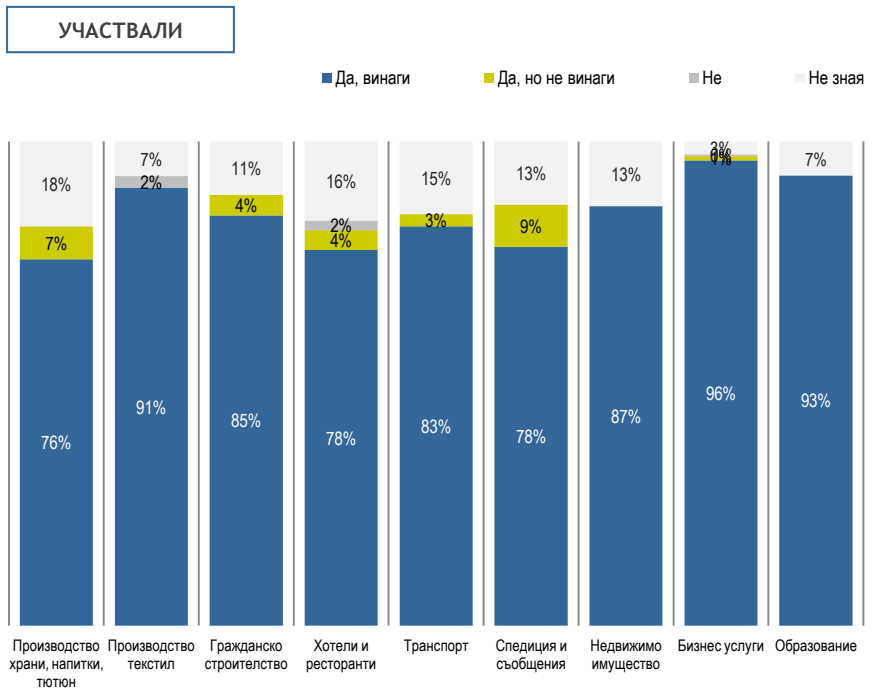
Графика 149: Редовност на внасяне на осигурителните вноски от предприятието. Служители



В подгрупата на участвалите в три отрасли сравнително по-висок дял съобщават, че или не знаят, или осигуровките им не се внасят редовно - *производство на храни* (25%), *спедиция и съобщения* (22%) и *хотелиерство и ресторантьорство* (22%).

В подгрупата на неучаствалите с относително по-висок дял са същите три отрасли - *хотелиерство и ресторантьорство* (31%), *спедиция и съобщения* (24%) и *производство на храни* (23%). В повече се откроява и отрасъл *транспорт* (27%).

Графика 150: Редовност на внасяне на осигурителните вноски от предприятието. Служители (по отрасъл)



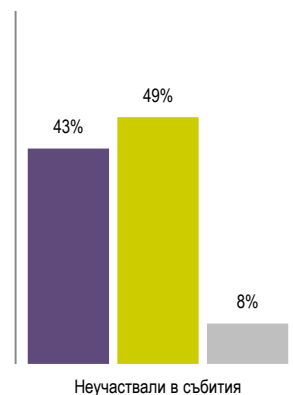
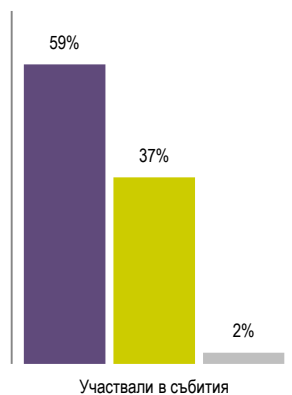


- 1 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати**
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: въпросници

# Разпределение на отговорите на въпросите по участвали и неучаствали в информационните и обучителни събития. РАБОТОДАТЕЛИ

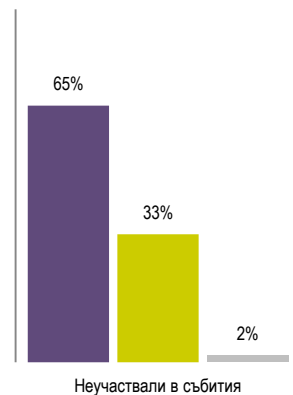
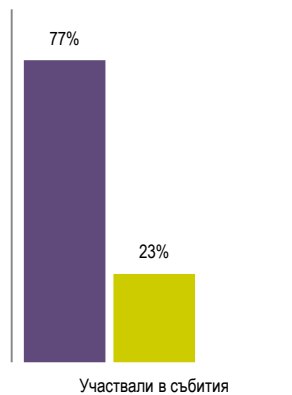
**В10: Като цяло познавате ли нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения в България?**

■ Да, редовно      ■ Да, но не винаги      ■ Не

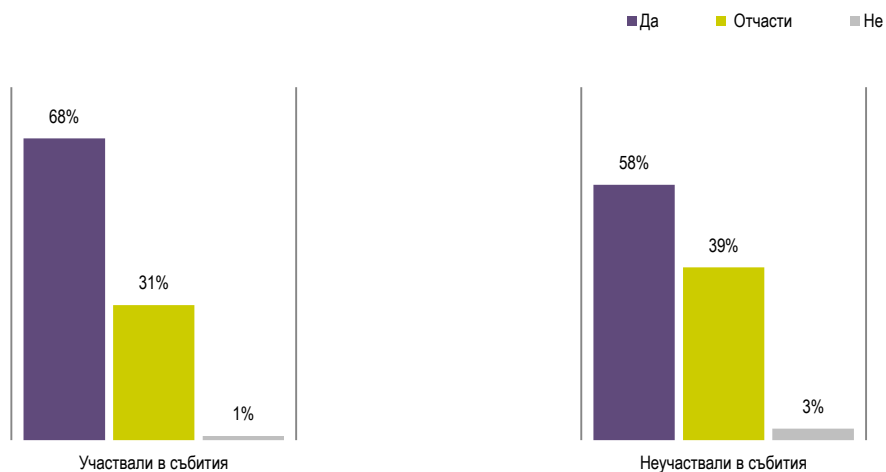


**В11: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса на труда?**

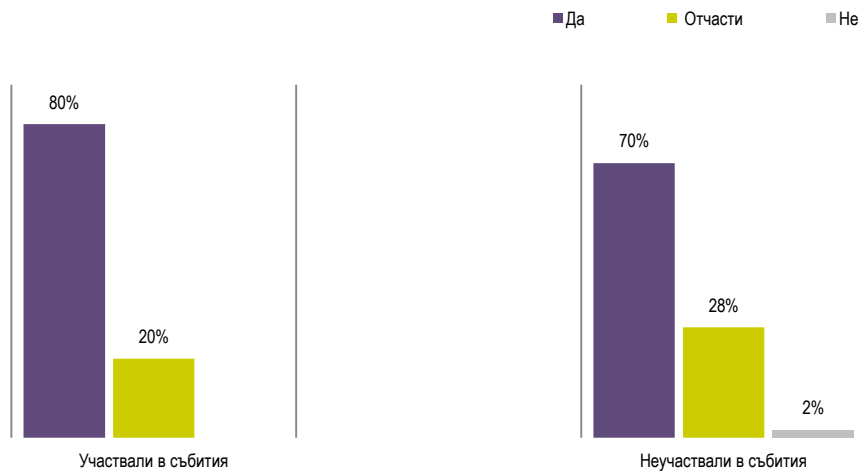
■ Да      ■ Отчасти      ■ Не



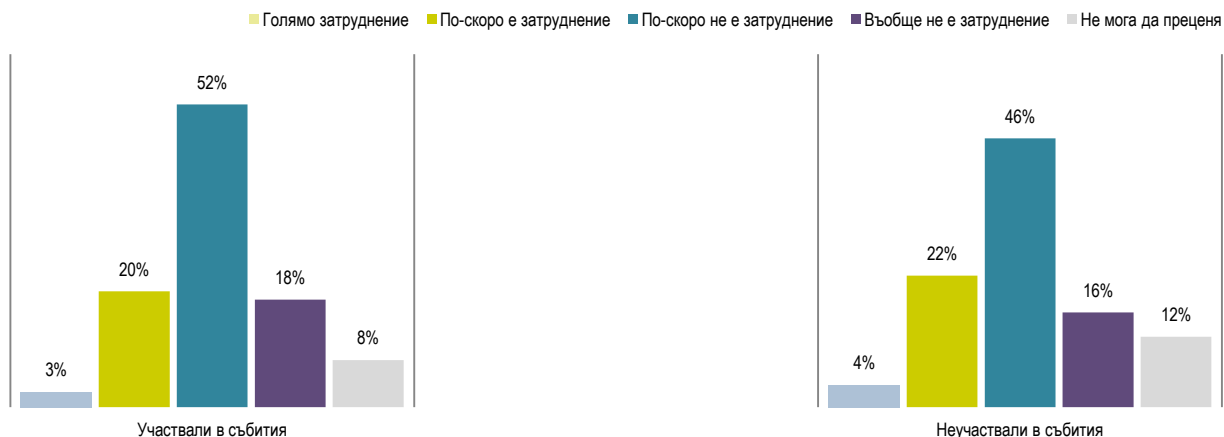
## В12: Запознати ли сте с разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване?



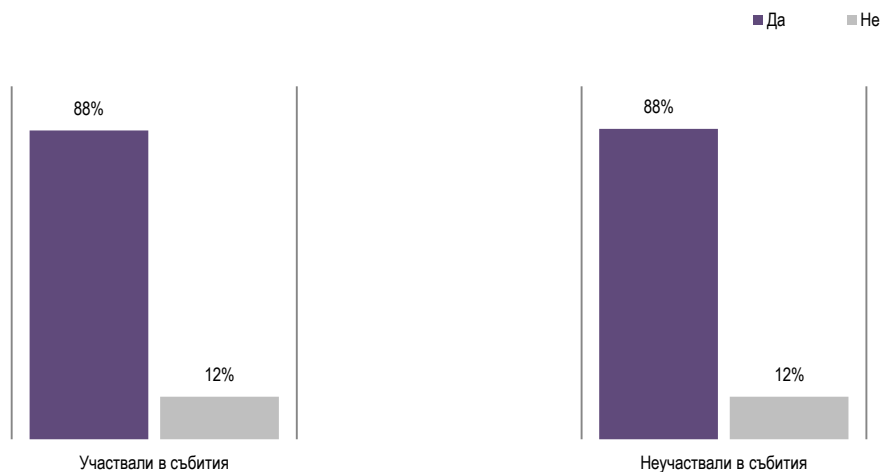
## В13: Следите промените в трудовото законодателство?



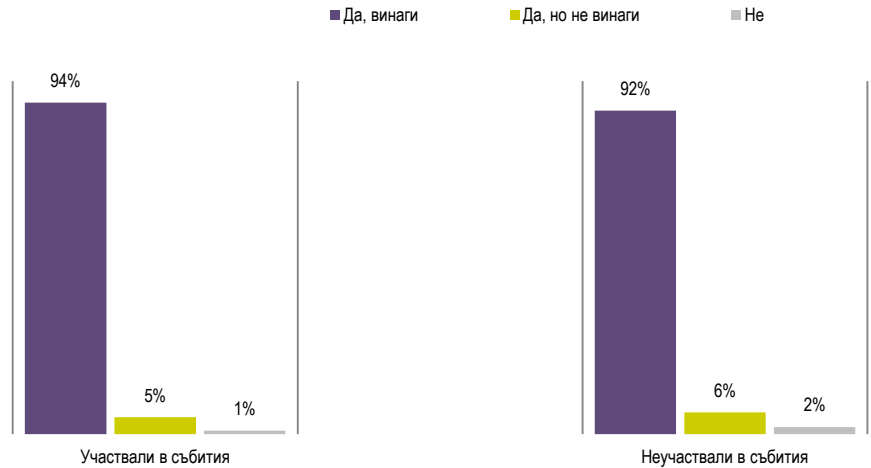
### В14: Доколко представлява за вас затруднение да проследявате измененията в трудовата и осигурителната нормативна уредба?



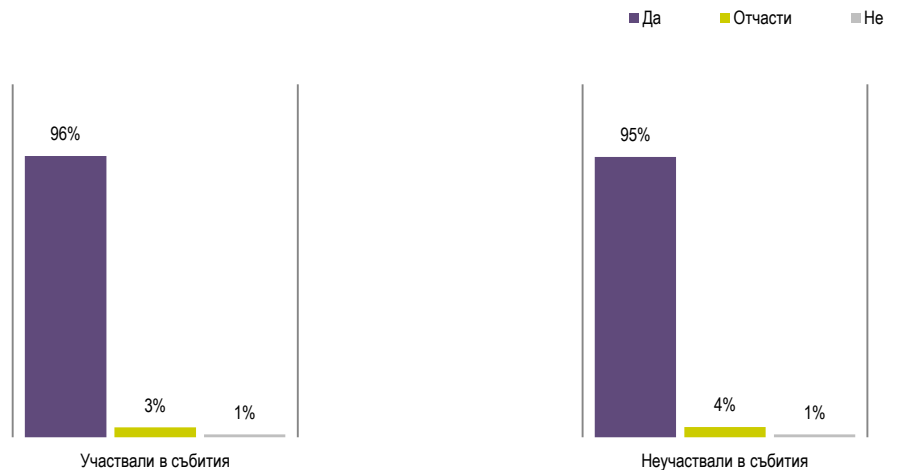
### В15: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?



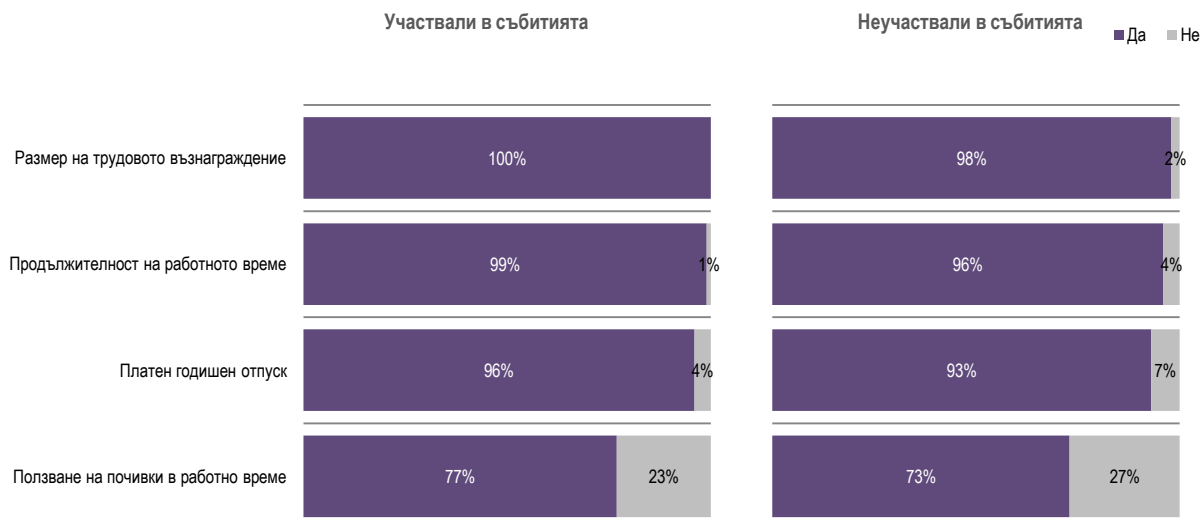
### В16: Предоставя ли предприятието длъжностна характеристика на всеки служител при постъпването му на работа?



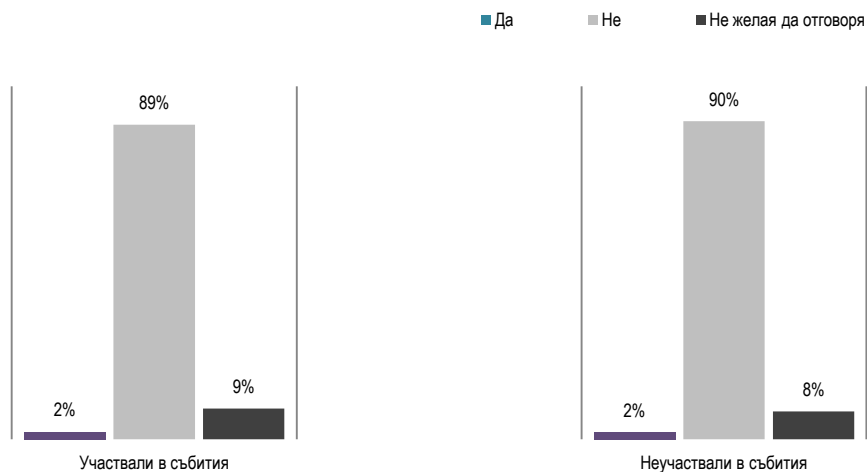
### В17: Запознава ли ръководството на предприятието всеки служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при неговото постъпване на работа?



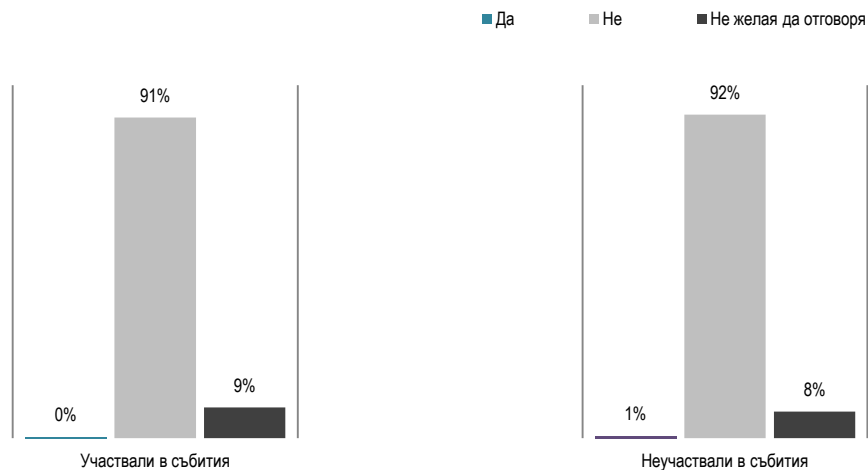
### в18: В трудовия договор, който предприятието сключва със служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти?



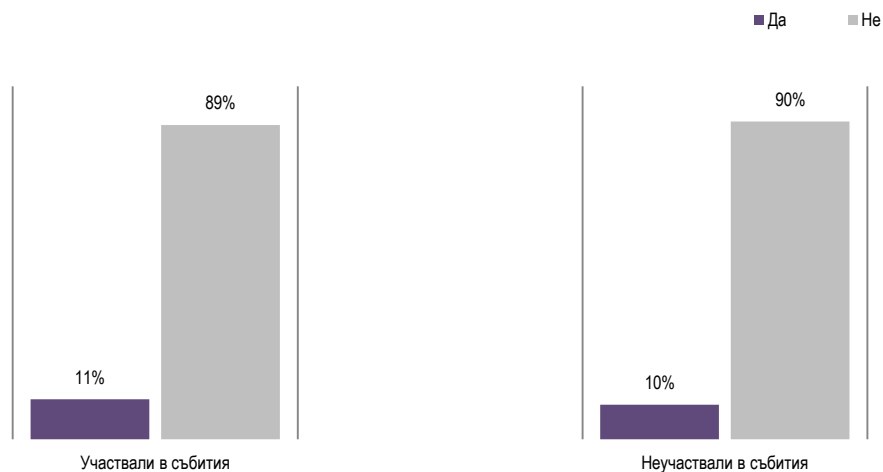
### в19: Има ли предприятието Ви наложени санкции от Инспекция по труда през последната една година?



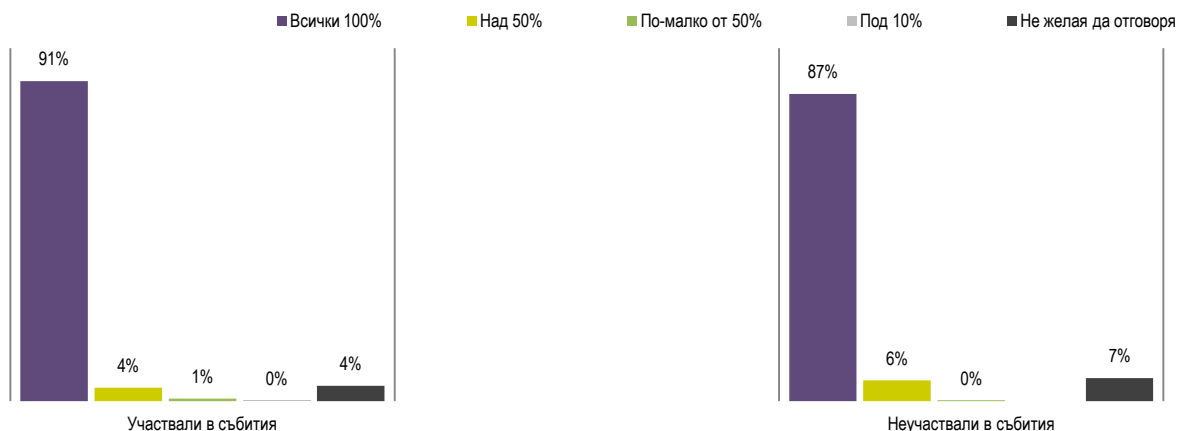
## в20: Има ли подадени искове към предприятието от служители с влезли в сила съдебни решения по тези дела?



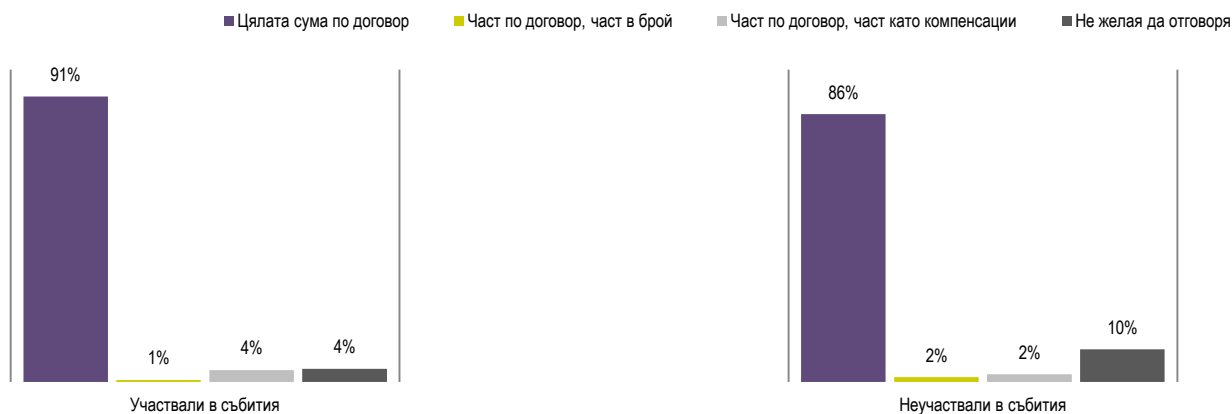
## в21: Обвързано ли е предприятието с Колективен трудов договор?



## В22: Каква част от служителите на предприятието Ви работят със сключен трудов договор?



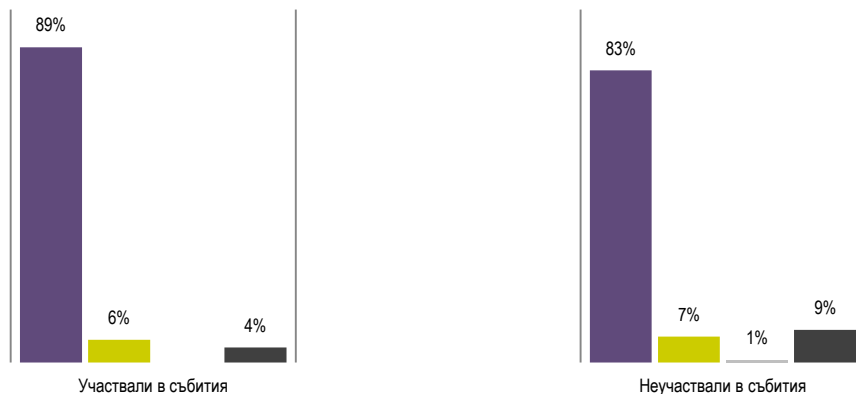
## В23: Под каква форма по-голяма част от работниците /служителите в предприятието получават своите възнаграждения?





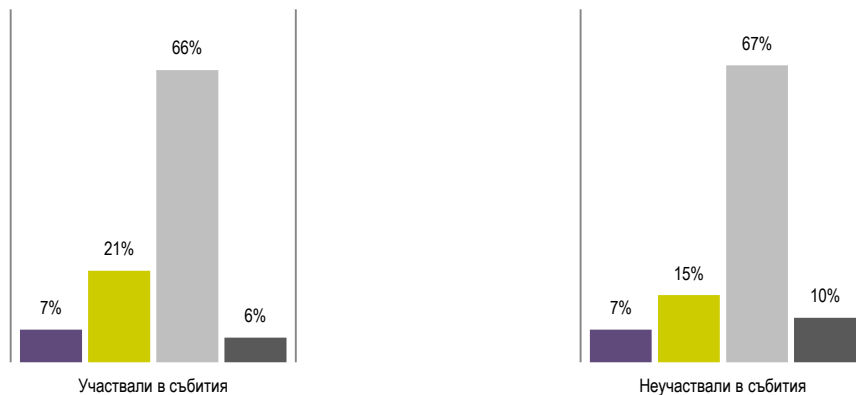
## В24: Предприятието внася ли на работниците /служителите дължимите осигурителни вноски върху полученото от лицето възнаграждения?

■ Да, върху цялото    ■ Да, върху осигурителния праг    ■ Не    ■ Не желая да отговоря

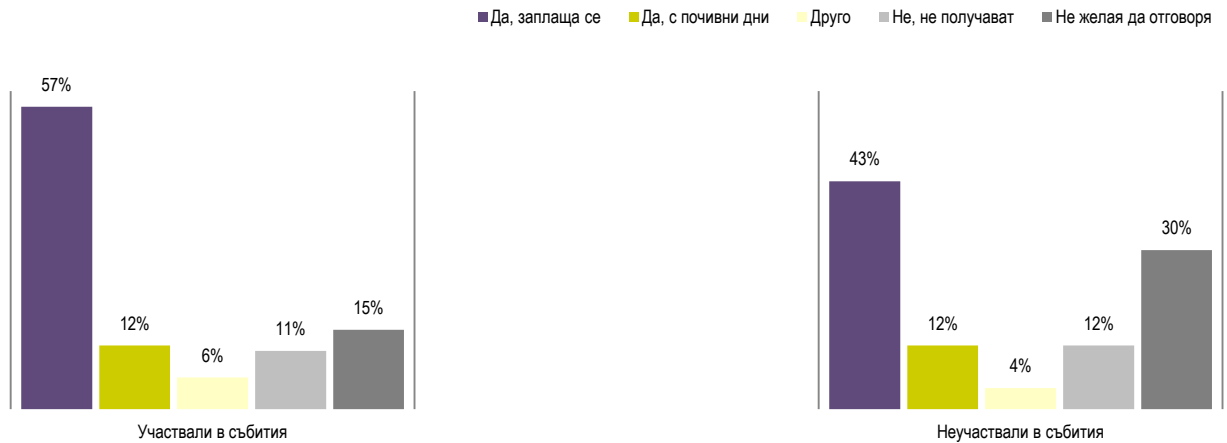


## В25: Работят ли работниците /служителите в предприятието извън работно време?

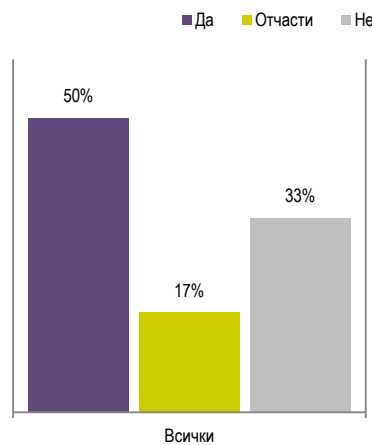
■ Да, редовно    ■ Да, рядко    ■ Не    ■ Не желая да отговоря



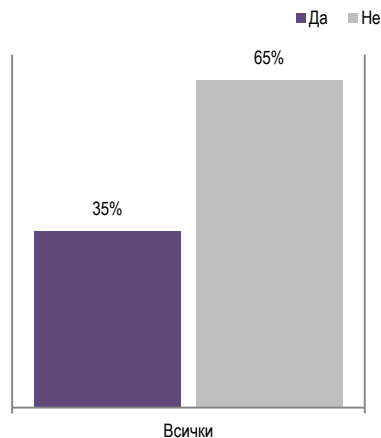
## В26: Работниците /служителите на предприятието получават ли допълнително възнаграждение за допълнително отработено време и под каква форма?



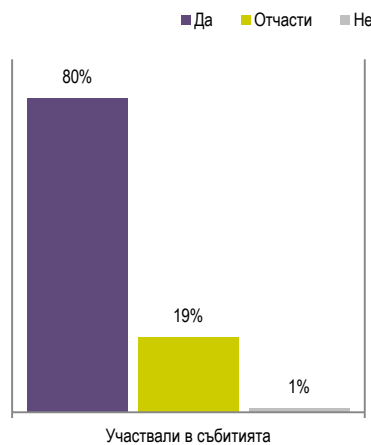
## В27: Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП, за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения?



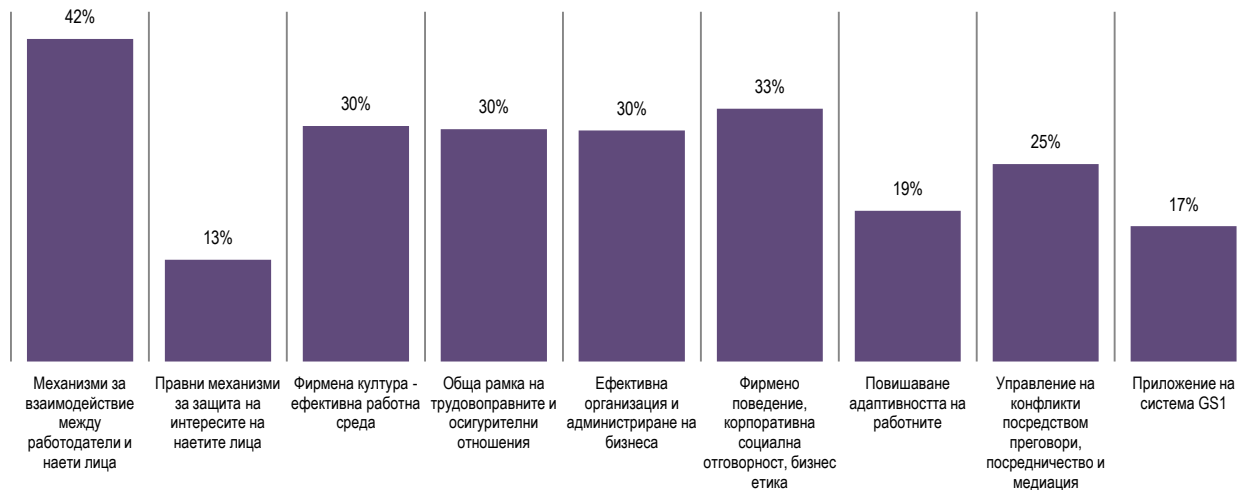
**В28: Вие лично участвали ли сте в организирано от БТПП обучително или информационно събитие на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?**



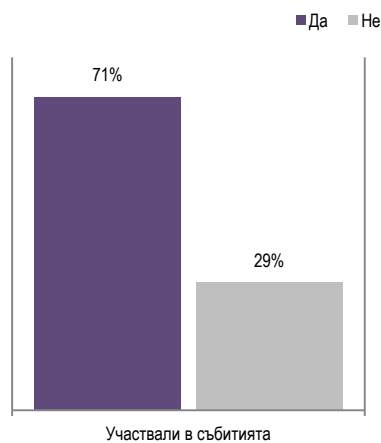
**В29: Считате ли, че повишихте познанията в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на участието в организираните от БТПП събития?**



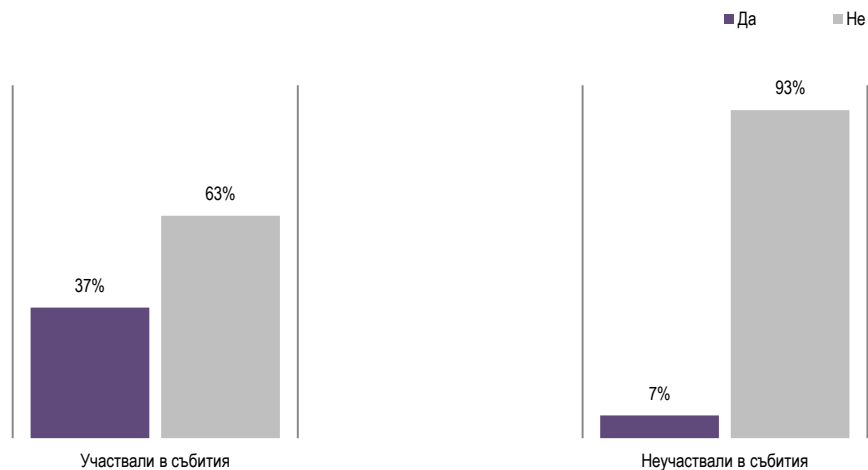
### в30: Кои от следните теми бяха най-полезни лично за вас в организираното от БТПП събитие или събития, в които сте участвали? (участвали в събитията)



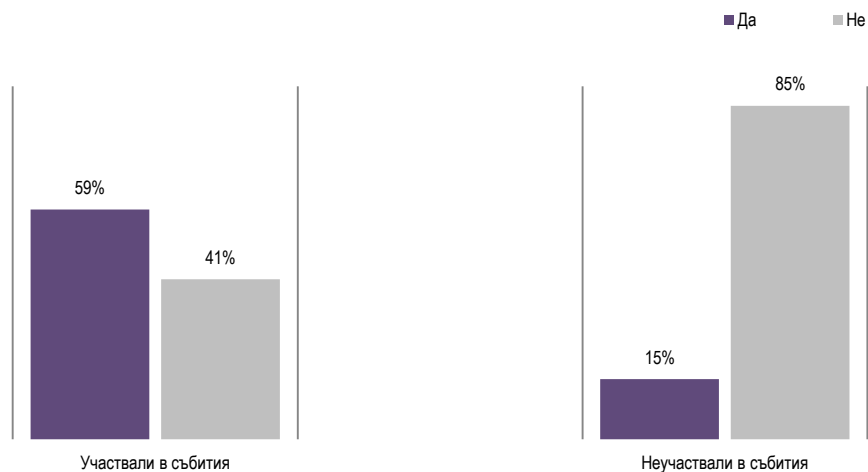
### в31: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителните отношения?



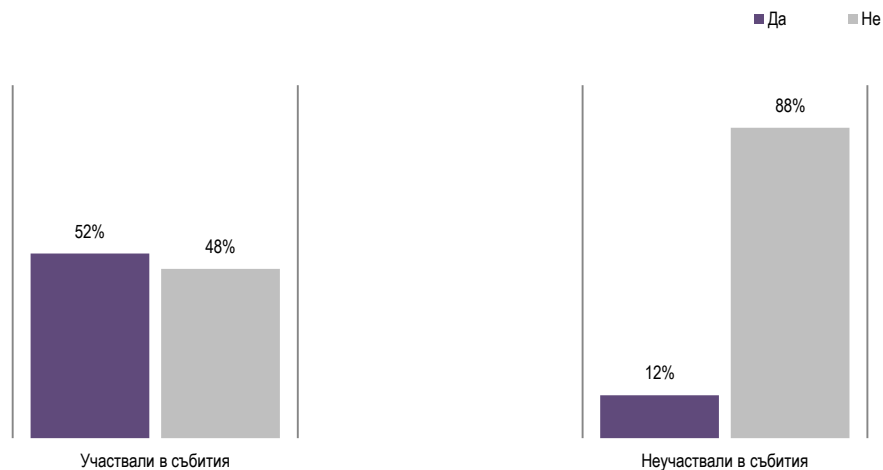
### В32: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VCA/?



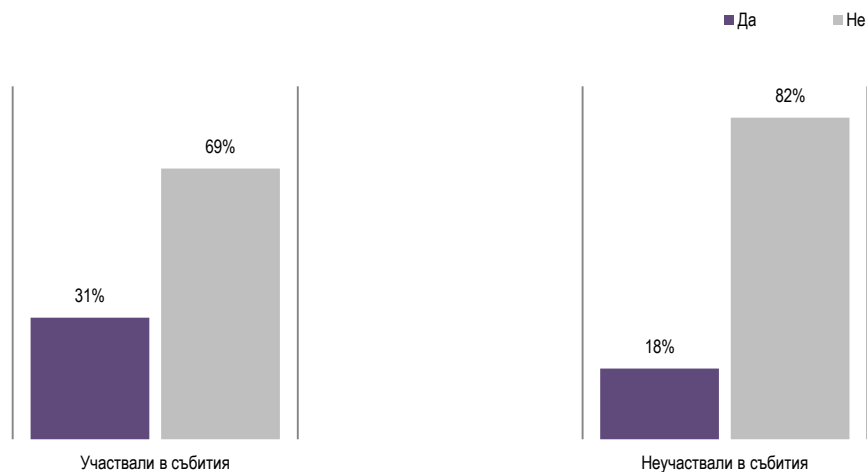
### В33: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез VCA?



**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?**

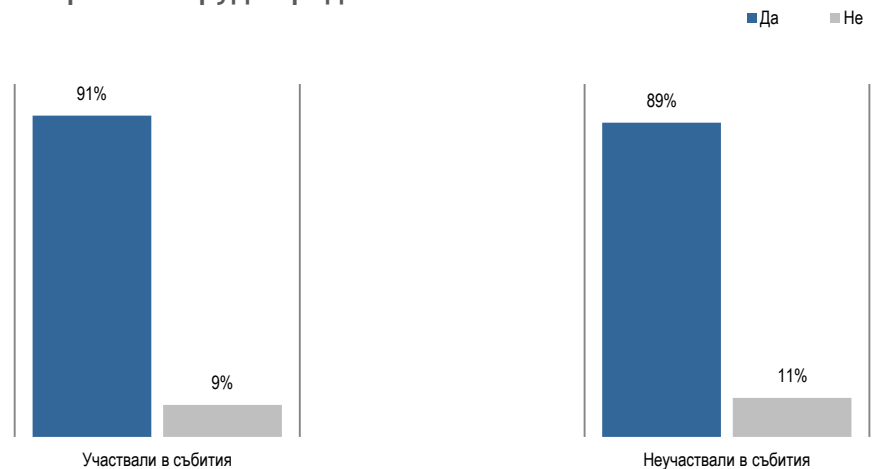


**в35: Членува ли вашето предприятие във БТПП?**

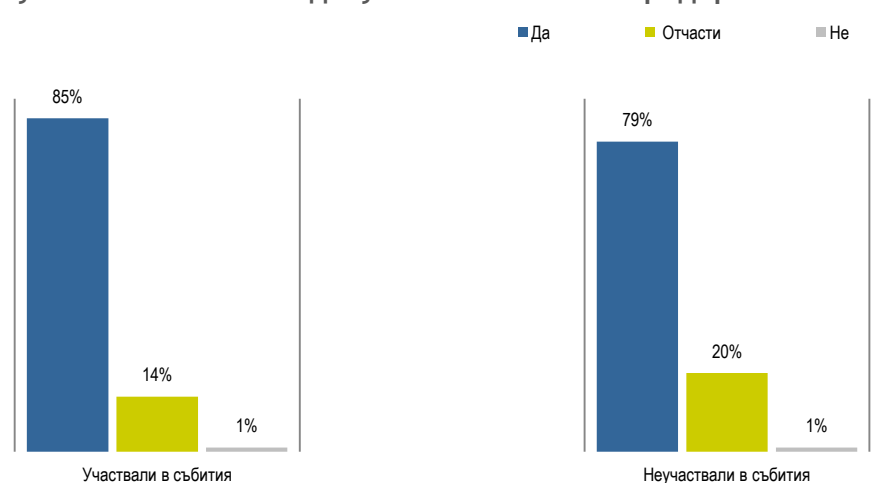


# Разпределение на отговорите на въпросите по участвали и неучаствали в информационните и обучителни събития. СЛУЖИТЕЛИ

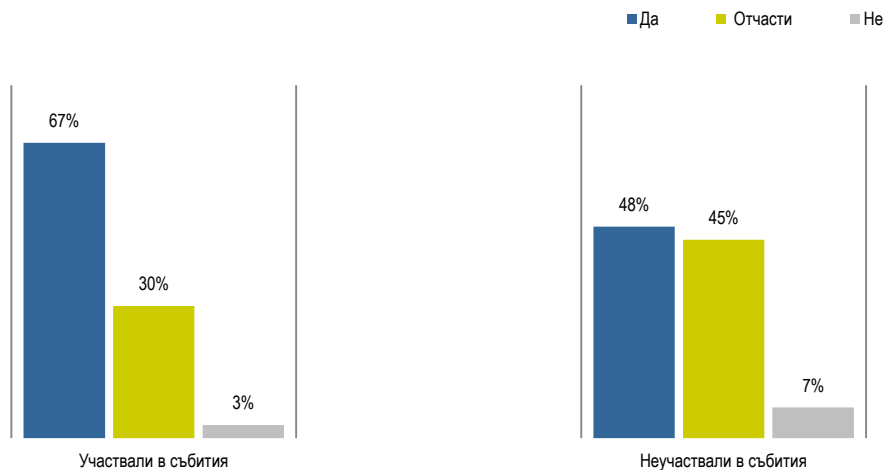
**в10: Има ли във Вашето предприятие писмен Правилник за вътрешния трудов ред?**



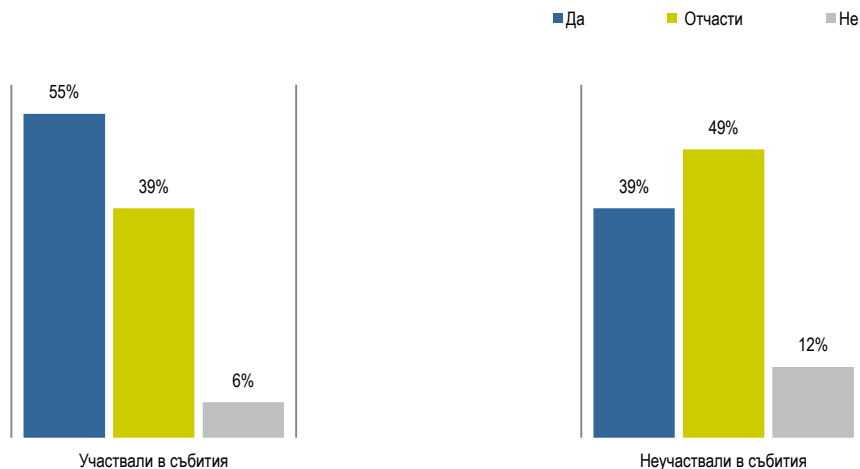
**в11: Познавате ли Правилника за вътрешния трудов ред, установен с писмен документ във вашето предприятие?**



## В12: Познавате ли правата и задълженията си по Кодекса на труда?

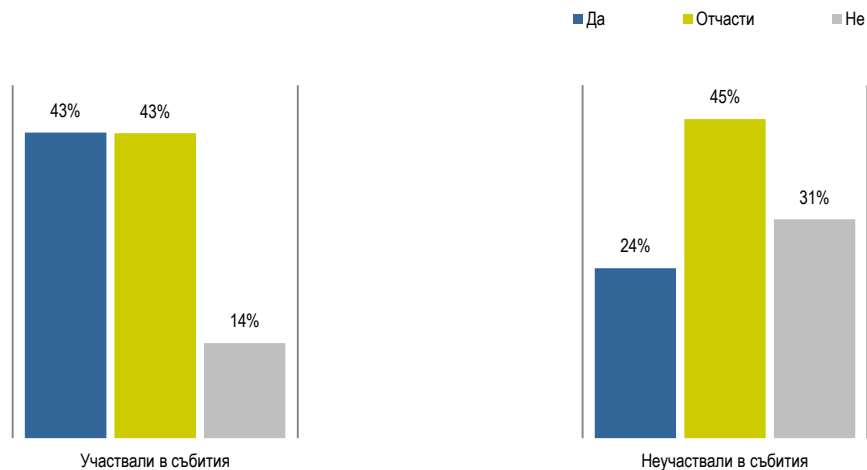


## В13: Познавате ли правата и задълженията си Кодекса за социално осигуряване?

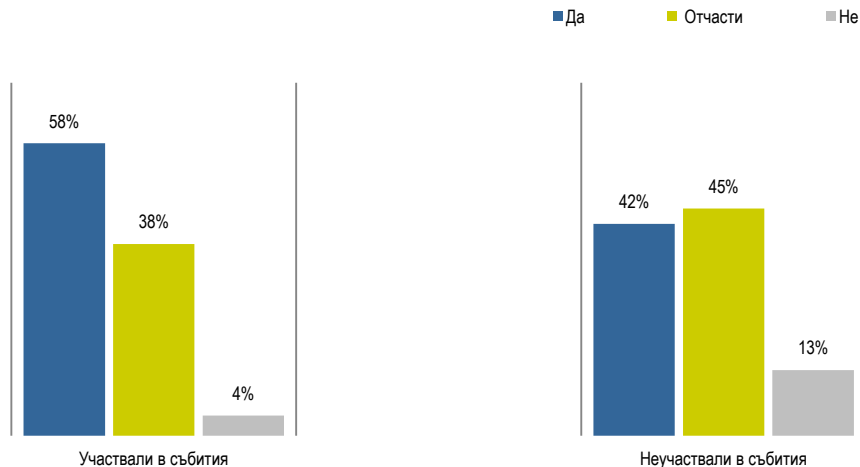




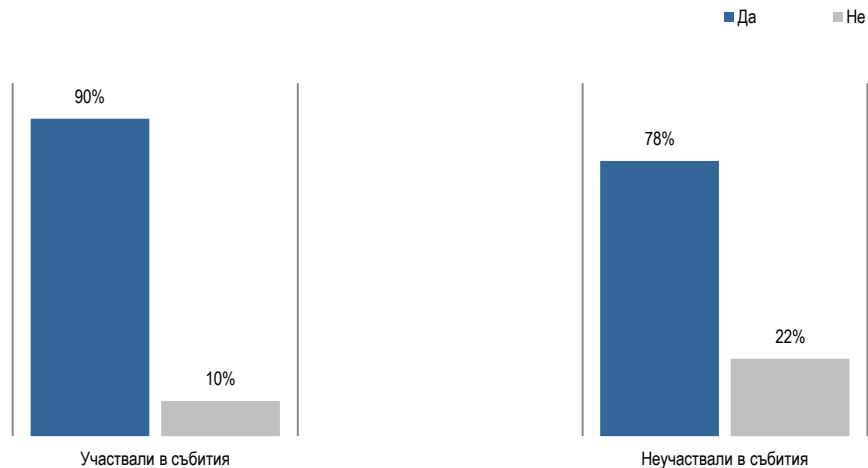
### В14: Следите ли промените в трудовото законодателство?



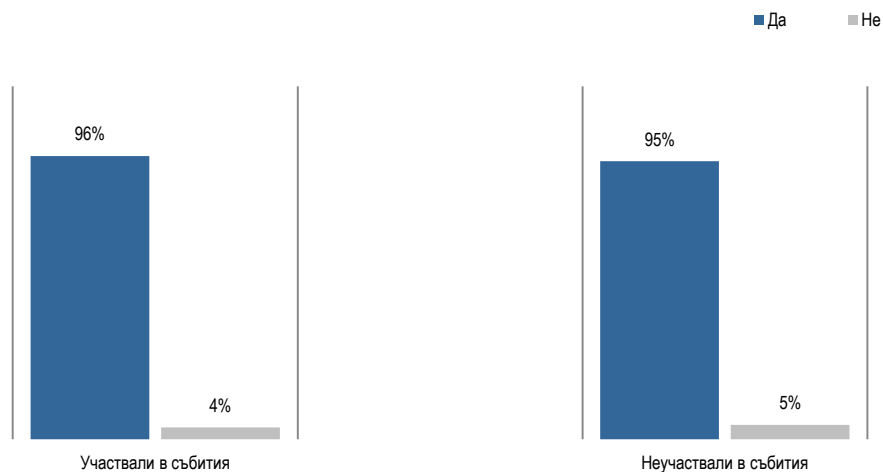
### В15: Познавате ли възможностите на Инспекцията по труда при защита на вашите интереси?



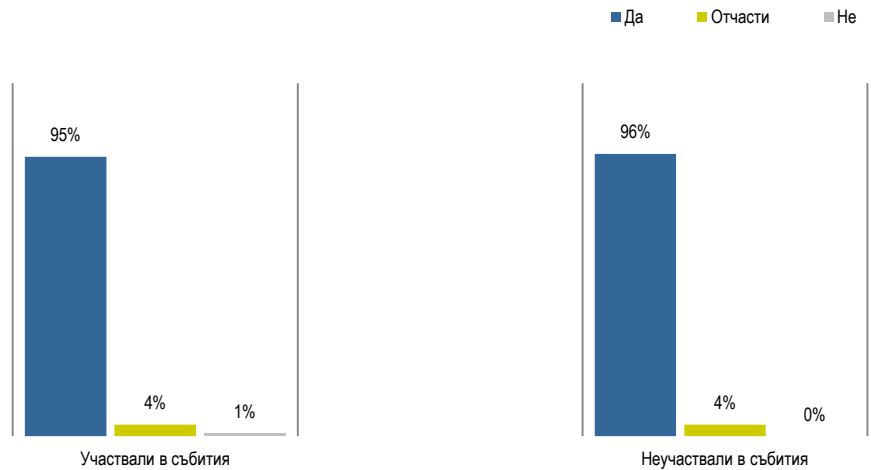
### В16: Знаете ли къде да подадете сигнал за нередности при трудовоправните и осигурителни отношения?



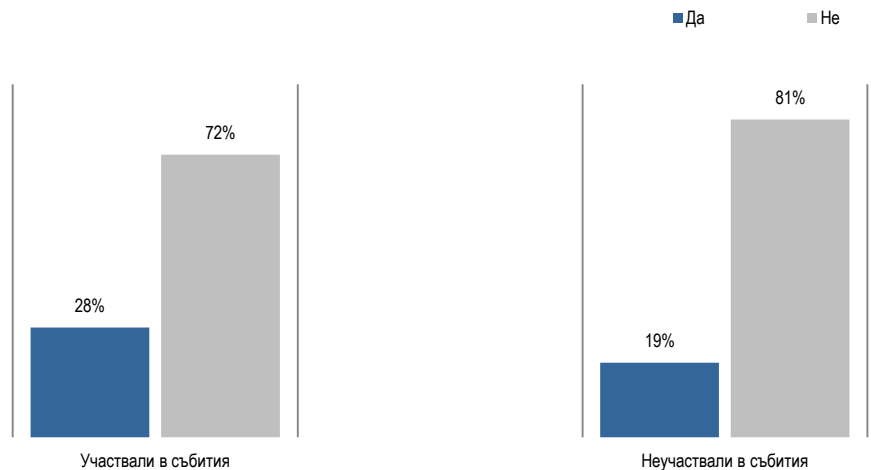
### В17: Получили ли сте длъжностна характеристика при постъпване на работа в предприятието?



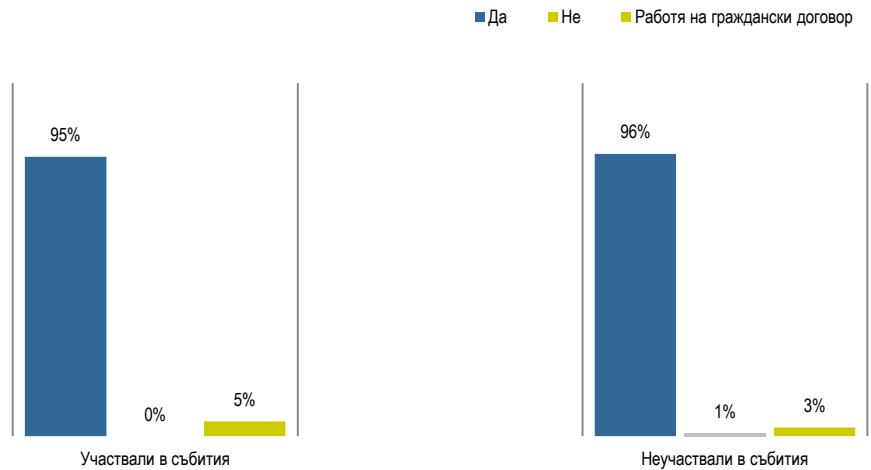
### В18: Работодателят запозна ли ви с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа, при вашето постъпване на работа в предприятието?



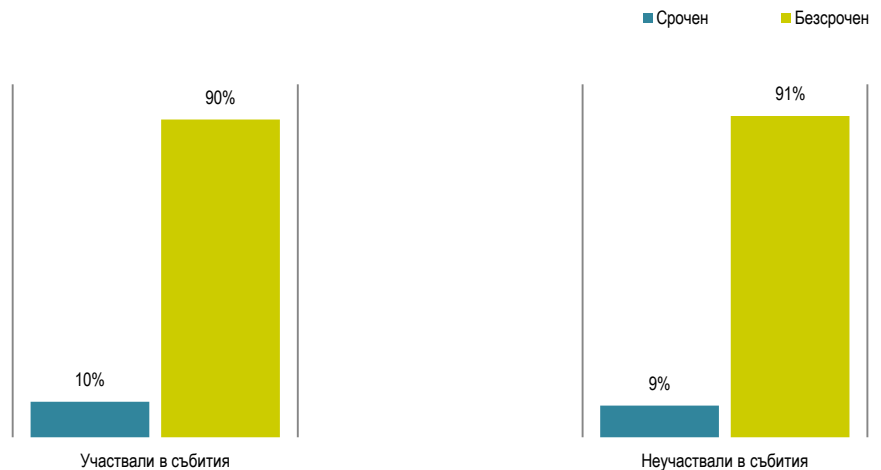
### В19: Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с Колективен трудов договор?



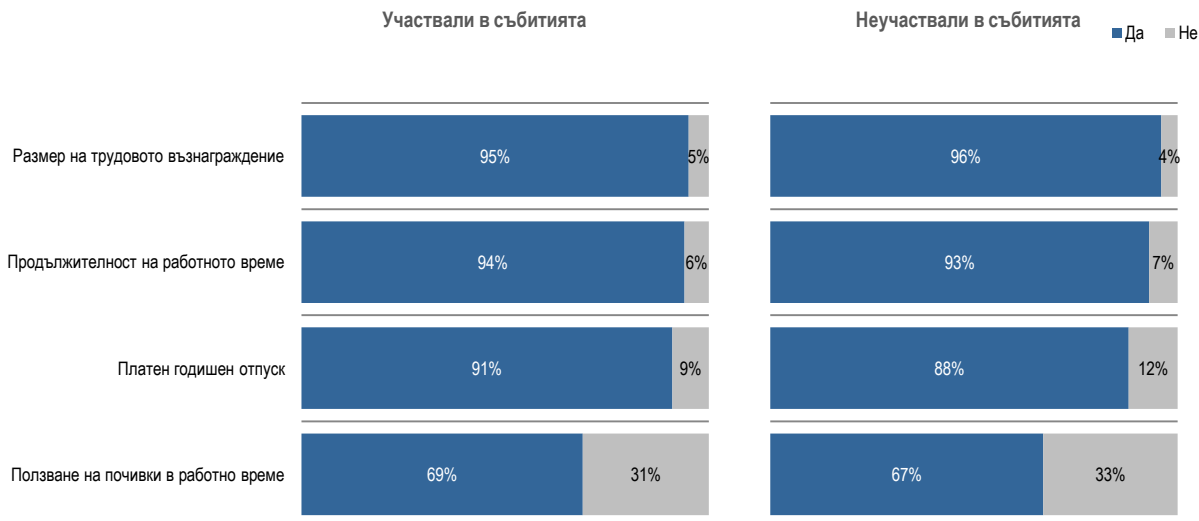
## В20: Имате ли сключен трудов договор с ръководството на предприятието?



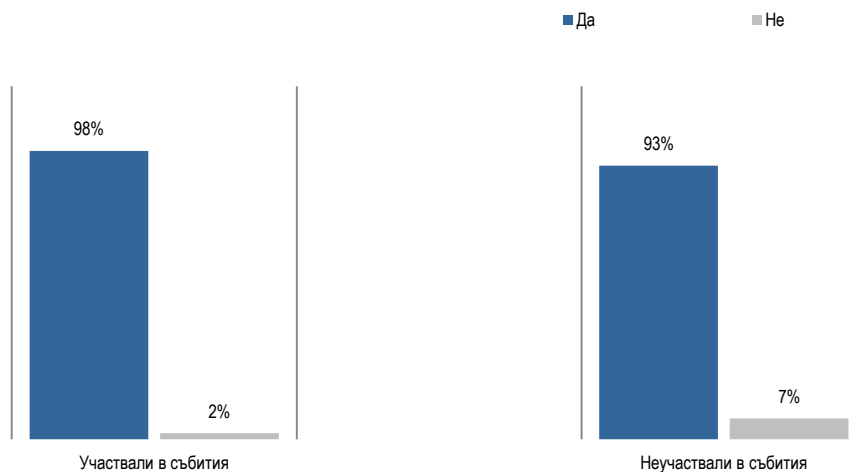
## В21: Срочен или безсрочен е вашият трудов договор?



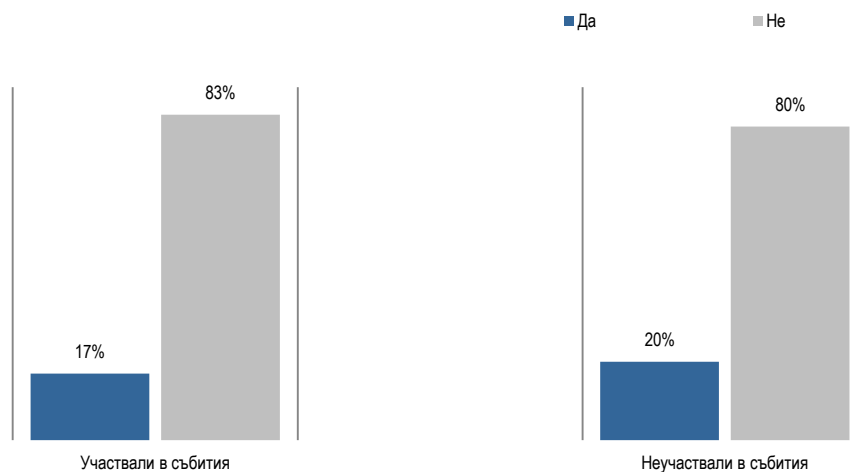
## В22: Съдържа ли Вашият трудов договор клаузи за следните регламенти?



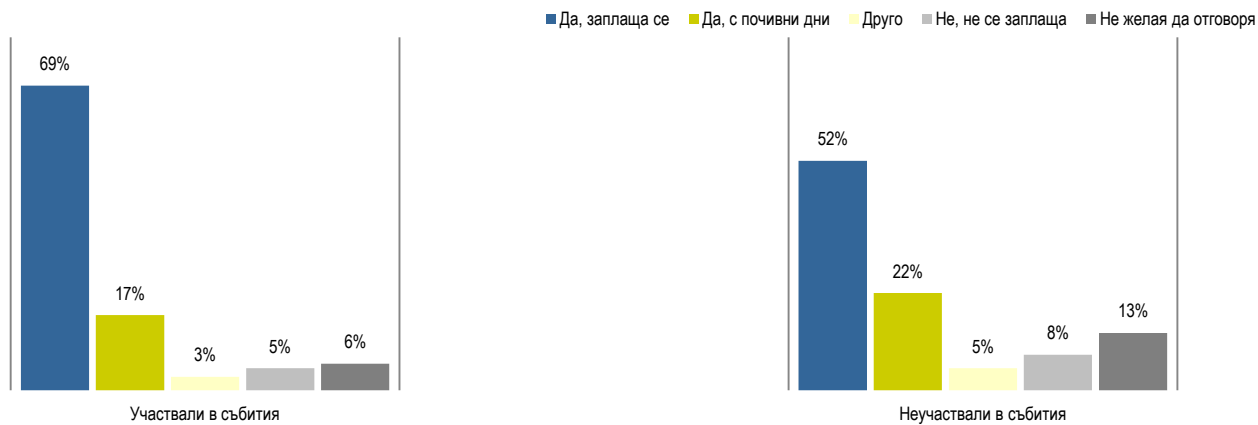
## В23: Спазват ли се условията за продължителност на работния ден на Вашето работно място съгласно трудовия Ви договор?



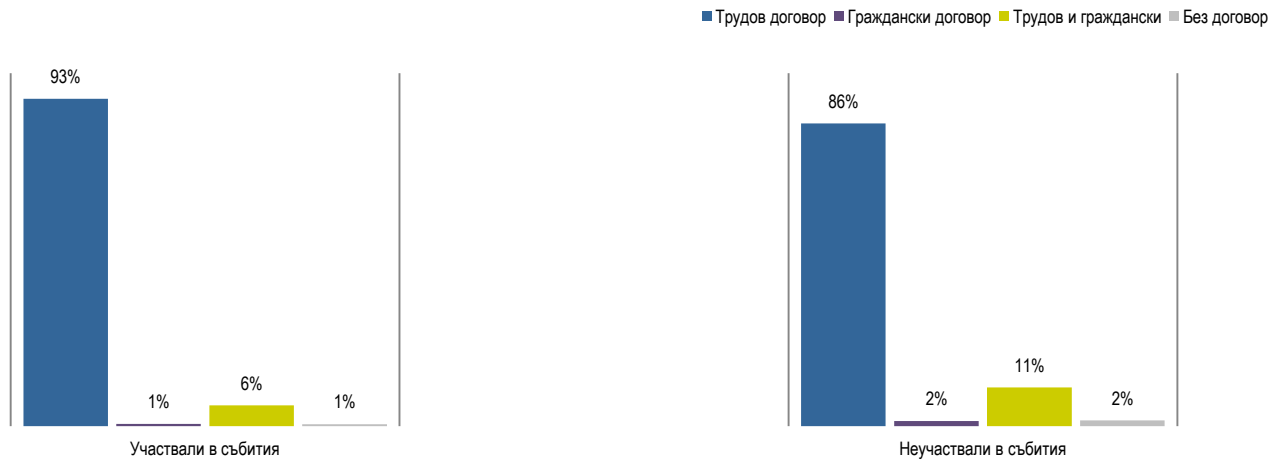
## В24: Полагате ли труд в предприятието извън работно време?



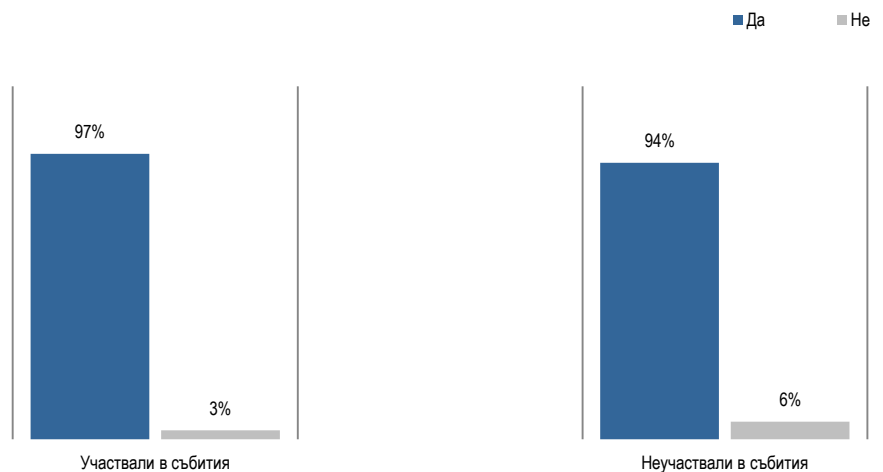
## В25: Заплаща ли предприятието допълнително положения труд и под каква форма?



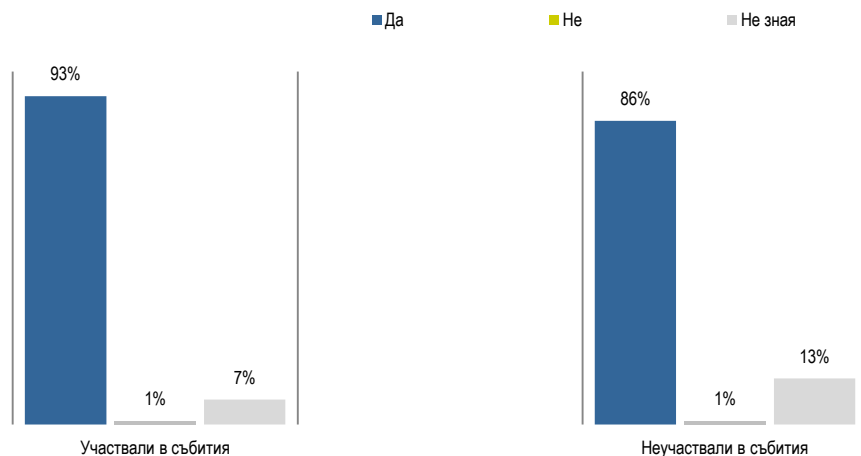
## В26: Въз основа на какво получавате Вашето възнаграждения в предприятието?



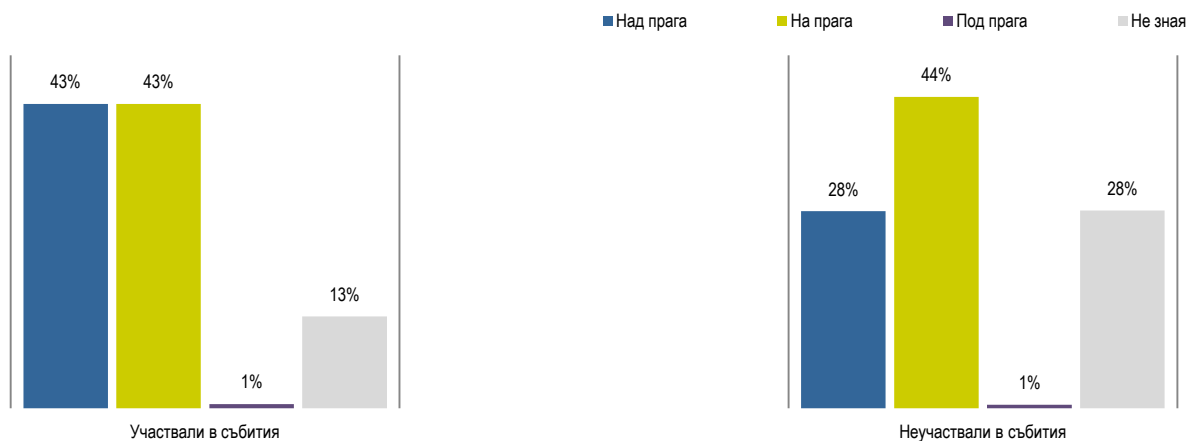
## В27: Възнаграждението, което получавате от предприятието, отговаря ли по размер с това, което е посочено в договора Ви?



## В28: Предприятието плаща ли дължимите осигурителни вноски върху цялото получавано от Вас възнаграждение?

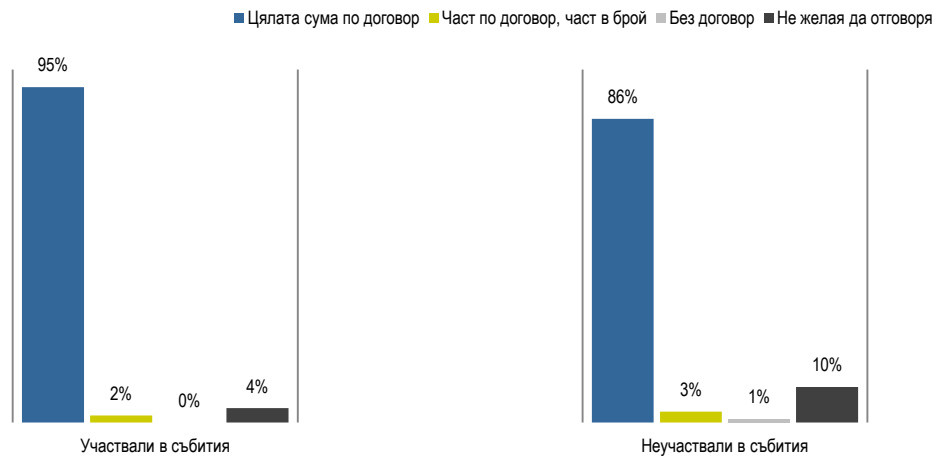


## В29: Какъв е размерът на Вашата заплата спрямо осигурителния праг за заеманата от Вас длъжност?

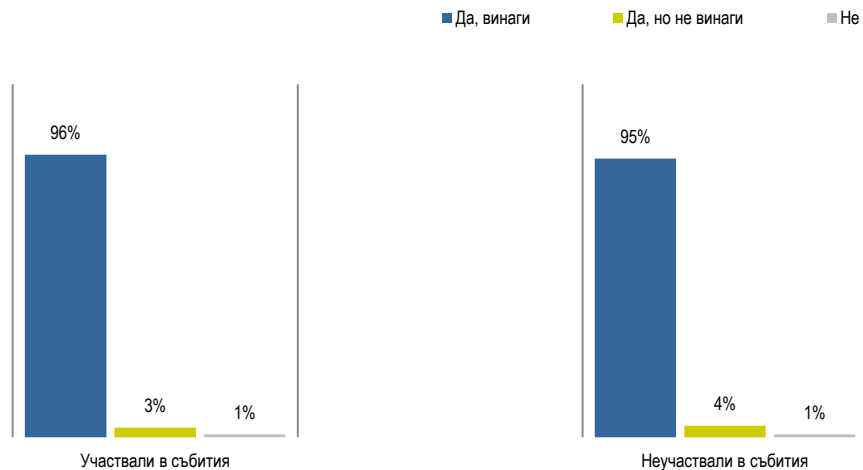




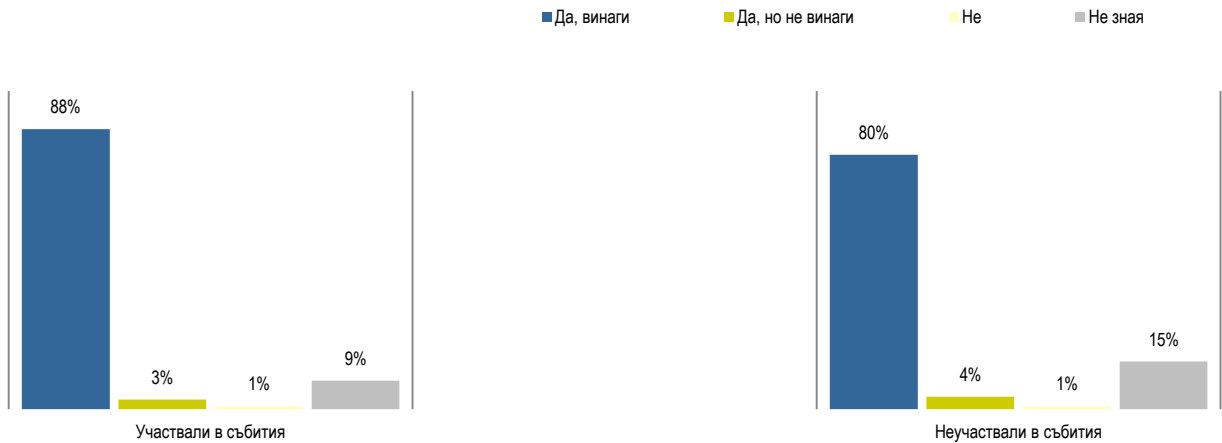
## в30: Под каква форма получавате възнаграждението си в предприятието?



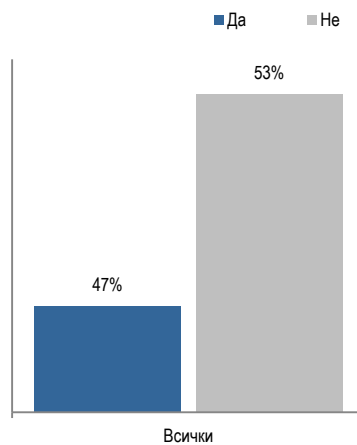
## в31: Изплаща ли предприятието редовно Вашето възнаграждение?



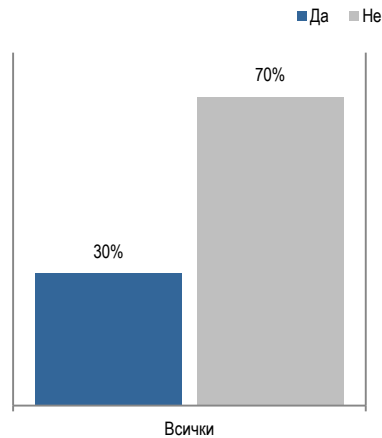
### в32: Знаете ли дали предприятието внася редовно Вашите осигурителни вноски?



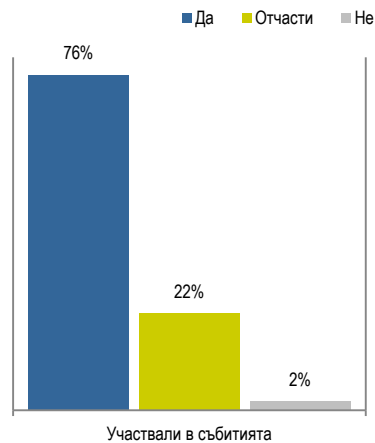
### в33: Имали ли сте информация за обучителни и информационни събития, организирани от БТПП за нормативната уредба, регулираща трудовоправните и осигурителни отношения?



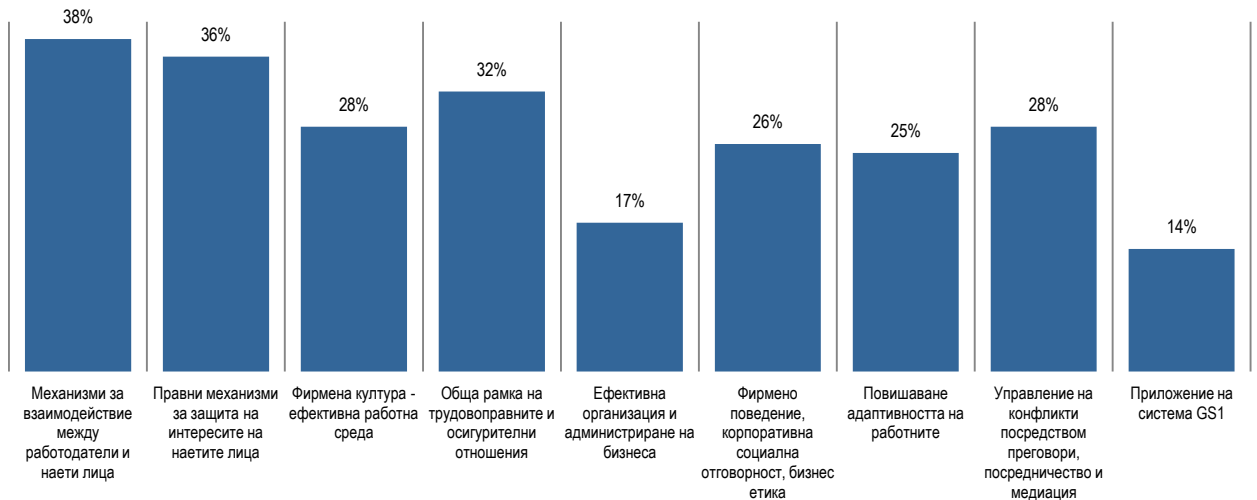
**в34: Участвали ли сте в организирани от БТПП събития на тема, свързана с трудовоправните и осигурителните отношения през последните три години?**



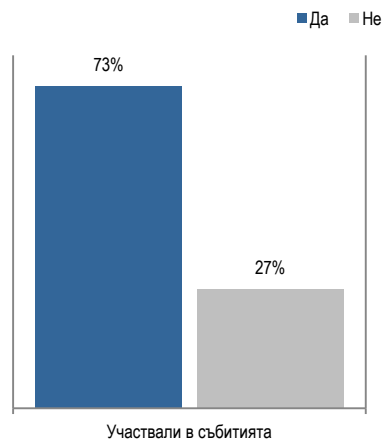
**в35: Считате ли, че повишихте познанията в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в резултат на събитията, организирани от БТПП?**



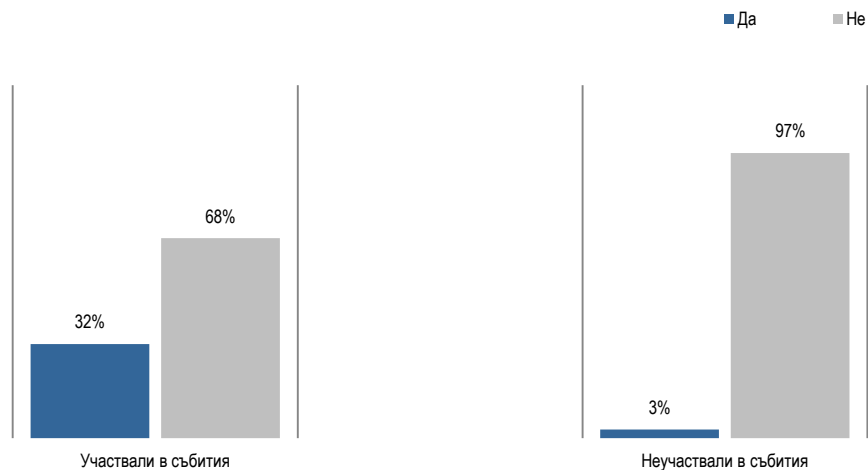
### в36: Кои от следните теми бяха най-полезни лично за вас в организираното от БТПП събитие или събития, в които сте участвали? (участвали в събитията)



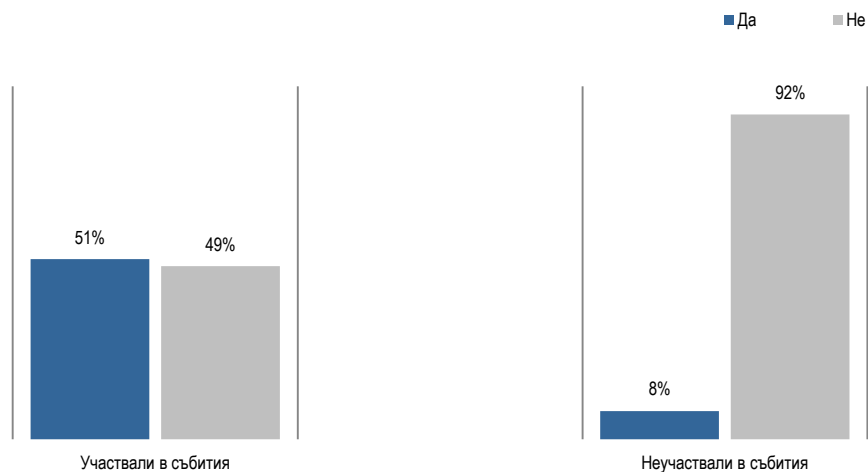
### в37: Считате ли, че имате нужда от допълнителна информация /познания по трудовоправните и осигурителните отношения?



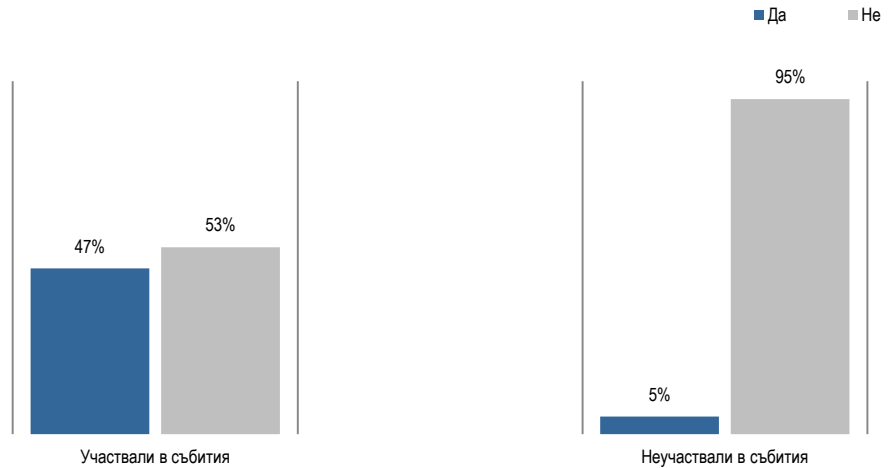
### в38: Ползвате ли създадената от БТПП Виртуална социална академия /VCA/?



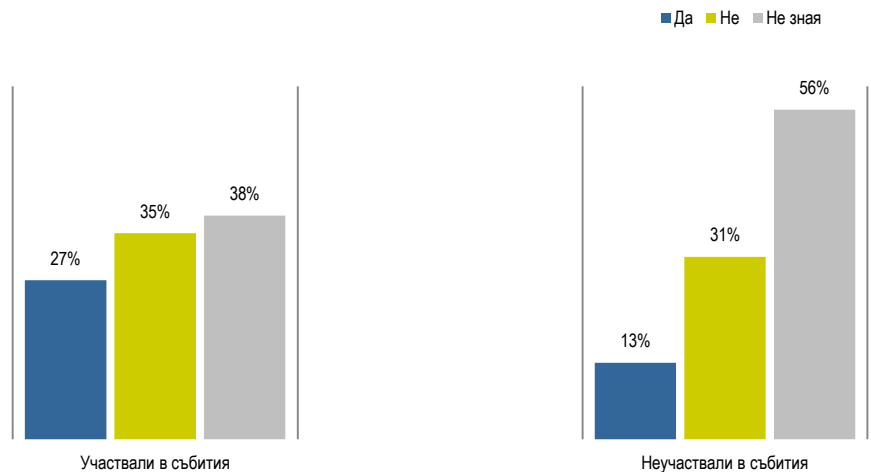
### в39: Знаете ли за възможността да подавате сигнали за нарушения при трудовоправните и осигурителните отношения чрез VCA?



**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?**



**в41: Членува ли вашето предприятие във БТПП?**



- 1 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите**
- 10 Приложение 3: 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, неклаифицирани другаде
C14	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, неклаифицирани 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, неклаифициран 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

### Следиция 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
<b>Хотелиерство и ресторантьорство</b>	
<b>Код</b>	<b>Дейност</b>
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
<b>Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност</b>	
<b>Код</b>	<b>Дейност</b>
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
<b>Бизнес услуги</b>	
<b>Код</b>	<b>Дейност</b>
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, неklasифицирани 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
<b>Учебно-образователни услуги</b>	
<b>Код</b>	<b>Дейност</b>
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 Въведение
- 2 Методология на изследването
- 3 Обобщение на резултатите
- 4 Участие в обучителни и информационни събития
- 5 Ефекти от участието в събитията
- 6 Оценка на въздействието на събитията върху познаването на правната рамка за трудовоправните и осигурителни отношения
- 7 Оценка на въздействието на събитията върху практиките на трудовоправни отношения
- 8 Приложение 1: основни резултати
- 9 Приложение 2: определение на отраслите
- 10 Приложение 3: въпросници**

# Въпросник за трудовоправните и осигурителни отношения в предприятието (РАБОТОДАТЕЛИ)

## V1. 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    |                  |

## V2. 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

## V3. Брой заети лица в предприятието

1. До 9 лица
2. 10-50 лица
3. 51-250 лица
4. Над 251 лица

## V4. 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

V19. Има ли в  
предприятието Ви  
наложени санкции  
от инспекции по  
труда през  
последната една  
година?

1. Да
2. Не
3. Не желая да отговоря

V20. 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

V21. Обвързано ли  
е предприятието с  
Колективен трудов  
договор?

1. Да
2. На

V22. 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)

## V1. 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    |                  |

## V2. 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

## V3. Брой заети лица в предприятието

1. До 9 лица
2. 10-50 лица
3. 51-250 лица
4. Над 251 лица

## V4. 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

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

1. Да
2. Не

V18. 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

V19. Знаете ли дали предприятието, в което работите, е обвързано с колективен трудов договор?

1. Да
2. Не

V20. 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  
предпричтието  
редовно Вашето  
възнаграждение?**

1. Да, винаги
2. Да, но не винаги
3. Не

**V32. Знаете ли  
дали внася  
предпричтието  
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**