



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051P0001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Аналитичен доклад

Анализ на резултатите от проучване на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в целевите отрасли по проекта. Отраслов разрез по целеви отрасли.

София,

октомври 2013 г.



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



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

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

Идентификация

Договор №: 11/22.07.2013

Възложител: Българска търговско-промишлена палата

Изпълнител/ Дружество по ЗЗД „Импакт“

Консултант: гр. София, ул. „Леге“ №15

Директор на проекта: Тодор Янкулов

e-mail: t.yankulov@globaladvisers.eu

Име на доклада: Анализ на резултатите от проучване на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в целевите отрасли по проекта:

Отраслов разрез по целеви отрасли

Дата на издаване на доклада: 14.10.2013 г.

Проект „Проучване на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в отраслите 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. Оценка на въздействието на проекта върху рисковите фактори на пазара на труда и разработване на стратегия за ограничаването им. Подготовка на предложения за законодателни промени в нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения с цел ограничаване на проявите на неформалната икономика“, реализиран с безвъзмездната финансова помощ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

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

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

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ.....	4
Обща информация за поръчката.....	4
Цел и предназначение на доклада.....	6
1. РЕЗЮМЕ.....	7
2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКА РАМКА НА ПРОУЧВАНЕТО.....	10
2.1. Основни параметри на проучването	10
2.2. Система от емпирични индикатори	12
2.3. Източници на емпирична информация	13
2.4. Методи и инструменти на проучването	14
2.5. Методика на извадката	15
2.6. Теренна реализация на проучването	16
3. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНИТЕ ЕДИНИЦИ	19
3.1. Изследвана съвкупност	19
3.2. Уязвимост на отраслите към сиви практики.....	39
4. ЕЛЕМЕНТИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ТРУДА, ПРЕДПОСТАВЯЩИ ИЗРЯДНОСТ В ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ.....	49
4.1. Елементи на организацията на труда, предпоставящи изрядност в трудовоправните и осигурителните отношения.....	49
4.2. Информираност и познаване на трудовото и осигурителното законодателство.....	88
5. РИСКОВИ ФАКТОРИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ВОДЕЩИ ДО ПРОЯВИ НА НЕФОРМАЛНА ИКОНОМИКА В ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ	101
5.1. Нормативната среда като рисков фактор.....	101
5.2. Регионалното развитие и местният пазар на труда като рискови фактори.....	123
5.3. Факторът семейна/общностна среда	139
6. ПРИЛОЖЕНИЯ	145
6.1. Анкетни карти за проучването сред работодателите и наетите лица.....	145
6.2. Таблици с основните резултати от проучването.....	145



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

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

ВЪВЕДЕНИЕ

Обща информация за поръчката

Настоящият доклад се разработва в изпълнение на реализираната от обединение „Импакт“ услуга с предмет **„Проучване на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в отраслите 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. Оценка на въздействието на проекта върху рисковите фактори на пазара на труда и разработване на стратегия за ограничаването им. Подготовка на предложения за законодателни промени в нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения с цел ограничаване на проявите на неформалната икономика“**. Проучването е възложено от БТТП в изпълнение на дейностите по проект **„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“**, осъществяван по процедура на директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ: BG 051P0001-2.1.07 „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори“ по „Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси“.

Целта на поръчката е идентифициране на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформална икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в отраслите, предмет на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“.

Обхватът на поръчката са работодателите и наетите лица от следните **девет индустриални отрасли**:

- 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;





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

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

- 6) Спедиция и съобщения;
- 7) Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност;
- 8) Бизнес услуги;
- 9) Учебно-образователни услуги.

Конкретните задачи на поръчката са:

- 1) Идентифициране на рисковите фактори на пазара на труда, създаващи предпоставки за възникването/проявлението на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения в деветте индустриални отрасли;
- 2) Разработване на Стратегия за ограничаване на идентифицираните рискови фактори;
- 3) Подготовка на предложения за законодателни промени в нормативната рамка, уреждаща трудовоправните и осигурителните отношения с цел въздействие на ниво политики, насочени към ограничаване на проявленията на неформалната икономика.

Реализацията на проучването и докладването на резултатите от него са структурирани в пет относително самостоятелни дейности:

- I.Разработване на методология за провеждане на проучването.
- II.Теренна реализация на проучването.
- III.Аналитичен доклад за рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения - **отраслов разрез**.
- IV.Аналитичен доклад за рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения - **териториален разрез**.
- V.Обобщен аналитичен доклад за рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения - **обобщение на резултатите от проучването**.



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

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

Цел и предназначение на доклада

Настоящият доклад представя, систематизира и анализира резултатите от проучването за рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения **в отраслов разрез**. Съгласно условията на поръчката, това е първият от трите доклада, с които се представят и анализират резултатите от проведеното проучване.

Структурата на доклада е както следва:

- 1) Резюме
- 2) Методологическа рамка на проучването
- 3) Характеристики на изследваните единици
- 4) Предпоставки за изрядност в областта на трудовоправните и осигурителните отношения:
 - 4.1. Елементи на организацията на труда, предпоставящи изрядност в трудовоправните и осигурителните отношения
 - 4.2. Информираност/познаване на трудовото и осигурителното законодателство
- 5) Рискови фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения:
 - 5.1. Нормативната среда като рисков фактор
 - 5.2. Регионалното развитие и местният пазар на труда като рискови фактори
 - 5.3. Факторът семейна/общностна среда
- 6) Приложения:
 - 6.1. Анкетни карти за проучването сред работодателите и наетите лица.
 - 6.2. Таблици с основните резултати от проучването



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

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

1. РЕЗЮМЕ

Настоящият аналитичен доклад представя, систематизира и анализира резултатите от проучването на рисковите фактори, водещи до прояви на неформалната икономика в областта на трудовоправните и осигурителните отношения. Емпиричните резултати от проучването са представени през призмата на деветте индустриални отрасли, в които БТПП изпълнява проект **„Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“**, осъществяван по процедура на директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ: BG 051P0001-2.1.07 **„Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори“** по **„Оперативна програма Развитие на човешките ресурси“**.

Проучването е проведено сред 4218 лица (1771 работодателя и 2447 наети лица) в отраслите 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 и 9) Учебно-образователни услуги.

Данните от проучването показват, че най-често срещаните сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения са четири: 1) работа без трудов договор, 2) работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане), 3) наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заеманата длъжност и 4) наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност.

Специален акцент на аналитичния материал са минимално необходимите условия, предпоставящи изрядност в трудовоправните и осигурителните отношения. Разгледани са три конкретни аспекта на процеса по регламентиране на трудовите отношения: 1) наемането на персонал на трудов договор; 2) съдържателните характеристики на трудовия договор и 3) минимално задължителните административни действия по регламентирането на трудовоправните и осигурителните отношения между работодателя и наетите лица. Според работодателите, в 92,4% от изследваните предприятия всички 100% от наетите лица работят на трудов договор. В 3,9% от предприятията на трудов договор са наети над 50% от наетите лица, а в 0,7% - по-малко от 50%.

Анализът на оценките на съдържателните характеристики на трудовите договори, сключвани с наеманите лица в деветте наблюдавани индустриални отрасли показва, че **масовата практика е в договорите да се определя работното място и условията за извършване на работата, да се посочва**



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

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

характера и обема на възлаганата работа, да се фиксира продължителността на работното време и възнаграждението за труд. Очевидно, това са параметрите, от които се интересуват най-силно и двете страни на процеса - както работодателят, така и наеманото лице. Вероятно поради това **остават подценявани такива елементи от трудовия договор, като дефинирането на точната продължителност на платения трудов отпуск и определянето на режима на работа и почивки в работното време. Най-силно подценени обаче са тези елементи от трудовия договор, които дефинират условията и реда за прекратяване на трудовото правоотношение, както и механизмите и начините за търсене на правата на нахърнената страна в случаи на спорове и конфликти.** Това на практика означава, че както работодателят, така и наетото лице се оказват с неуредени отношения по всички възникващи казуси и спорни въпроси, свързани с прилагането на трудовоправното отношение.

При проучването са получени многоаспектни емпирични оценки за ролята на **три групи рискови фактори, провокиращи появата на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения:** 1) нормативната среда; 2) местното регионално развитие и местният пазар на труда и 3) социалнопсихологически фактори и семейни обстоятелства.

Емпиричните данни позволяват да се направи общата констатация, че **основополагащите нормативни документи - Кодексът на труда и Кодексът за социално осигуряване, създават необходимите предпоставки за регламентирането на изрядни трудови и осигурителни отношения. Проблем в нормативната среда обаче има и той се изразява в характера и съдържанието на съвкупността от нормативни актове, разгледани като една обща система.** Общи и специфични, в отделните техни текстове са налице множество противоречия и пропуски, недоглеждания или съзнателно оставени „вратички“. Поради в своята цялост множеството нормативни документи създават предпоставки и своеобразни „стимули“ за съзнателното избягване на начисляването и плащането на социалните осигуровки.

Оказва се, че високо рискови за пазара на труда са не точно определени нормативни документи, колкото противоречията между отделните законови и подзаконови актове, както и неефикасните механизми за тяхното прилагане. Този факт се осъзнава еднакво добре както от работодателите, така и от наетите лица.

В оценките си за **най-високо рисковите фактори от гледна точка на местното икономическо развитие и местния пазар на труда,** работодателите и наетите лица извеждат практически еднакви пет показатели: 1) глобалната криза и нейното влияние върху местната икономика, 2) високото ниво на безработица на местния пазар на труда, 3) ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона, 4) неблагоприятната образователна структура на безработните лица и 5) ниската производителност/ниските заплати в отрасъла.



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

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

Сред оценяваните фактори на местното икономическо развитие практически неразбрани и силно подценени са такива фактори, като например структурата на местната икономика - от гледна точка на доминиращите в нея отрасли и тяхната „податливост“ и уязвимост спрямо неформалните практики. Подценени остават и факторите нисък коефициент на поглъщане на работната сила в структуроопределящи те местни предприятия, доминиращ дял на микро предприятията в местната икономика, наличието на силно развито селско стопанство в местната икономика.

Проучването потвърди изключителната важност на социално психологическите фактори и семейните обстоятелства за възникването на прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения. Като първостепенни сред тази група рискови фактори се очертават три типа причини: 1) несъответствието между доходи и постъпления; 2) наличието на „мълчалив консенсус“ между работодатели и наети лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения (за работодателите изгодата е в съкращаване на разходите за труд, а наетите лица си гарантират по-високи нетни приходи) и 3) икономическите мотиви на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд за по-високи доходи.





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

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

2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКА РАМКА НА ПРОУЧВАНЕТО

2.1. Основни параметри на проучването

Обосновката и избора на основните методологически подходи са пряко свързани с предмета, обекта и обхвата на Проучването. Основните методологически допускания и обосновки са представени в Обобщения аналитичен доклад на резултатите от проучването. За целите на настоящия доклад се посочват основните параметри на методологическата рамка на проучването.

Предмет на Проучването са представите, мненията и оценките на работодателите и наетите лица за:

- ✚ Рисковите предпоставки и факторите на пазара на труда, пораждащи различни прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения;
- ✚ Спецификата на производствените дейности и произтичащите от това особености в организацията на труда, полагането на труд и защита на правата на наетите лица в деветте индустриални отрасли, обект на Проучването;
- ✚ Характерните за деветте отрасли, както и общовалидните за икономиката на страната, неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения;
- ✚ Възможностите за ограничаване на установените в деветте изследвани отрасли неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

За целите на настоящото Проучване е възприето принципното методологическо допускане, че **възникването на нерегламентирани (неформални) практики в трудовоправните и осигурителните отношения е резултат от едновременното действие на сложен комплекс от фактори:**

1. **Фактори с макро влияние, играещи ролята на външни определители по отношение на пазара на труда.** Към тази група фактори се отнасят:
 - а. **Нормативната среда** (общото и трудовото законодателство);



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

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

б. Институционалната среда (институциите и механизмите за прилагане на трудовото и осигурителното законодателство);

с. Макроикономическите параметри на националната икономика.

2. Фактори с политически характер, свързани с устойчивостта на политическата среда и произтичащите от това очаквания за стабилност на обществото като цялостна социално икономическа система. Принципно се приема, че високите нива на турбулентност в политическите процеси в страната водят до завишени нагласи към неспазване на официално съществуващите нормативни актове - както от страна на работодателите, така и от страна на наетите лица.

3. Фактори, непосредствено свързани с пазара на труда като социално конструирано понятие. Пазарът на труда има собствени закони на развитие и функциониране, които обаче са функция от цялостното функциониране на националната икономика, особеностите на местното икономическо развитие и спецификата на отделните икономически дейности и отрасли.

Всяка промяна в макроикономическите параметри на общата икономическа и социална среда оказва непосредствено влияние върху поведението на пазарните субекти (работодателите и наетите лица).

Обект на проучването са фирмите/предприятията, опериращи в следните девет индустриални отрасли:

- 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) Спедияция и съобщения;
- 7) Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност;
- 8) Бизнес услуги;
- 9) Учебно-образователни услуги.

При дефиниране обхвата на Проучването е спазена европейската класификация за големина на стопанските субекти, съгласно която големината на фирмите се



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

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

определя в зависимост от броя на заетите лица, както следва: 1) микро фирми - до 9 заети лица, 2) малки фирми с 10 до 49 заети, 3) средно големи фирми с 50 – 249 заети лица и 4) големи фирми с над 250 заети лица.

Предвид спецификата на предмета и обекта на изследването, а също така и с оглед на поставените цели и задачи, с проучването е набрана **три типа емпирична информация:**

- 1) **Оценки за фактическото състояние на изследваните признаци;**
- 2) **Оценки за негативни прояви и нарушения в трудовоправните и осигурителните отношения;**
- 3) **Оценки и мнения за рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения.**

2.2. Система от емпирични индикатори

За целите на проучването е разработена релевантна система от емпирични **индикатори**. При конструирането ѝ е използван методологическият опит от проучването за степента на информираност на работодателите и заетите лица относно действащата нормативна уредба в областта на трудовоправните и осигурителните отношения, реализирано през 2010 г. в рамките на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“.

Взети са предвид и съвременните тенденции в европейската изследователска практика за проучване на бизнес средата и МСП, включително изучаването на неформалната икономика като явление основните ѝ проявления. Предвид сложния процес и деликатния политически и социално икономически контекст, в който е набиране емпиричната информация на терена, при Проучването са набрани оценки и мнения за следните **основни групи фактори, провокиращи възникването и съществуването на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения:**

1. **Нормативни фактори** (действащото законодателство и нормативни актове) - нормативни актове-предпоставки за възникването на неформални практики.

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

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

2. **Институционалните фактори** - институциите, държавата като цяло, държавната администрация, бюрокрацията.
3. **Социално икономическите фактори** - състоянието на икономиката като цяло и отражението ѝ върху пазара на труда - търсене/предлагане на работна сила, адекватност на работната сила на търсенето.
4. **Спецификата на местното икономическо развитие и възможностите за инвестиране в адекватни политики за пазара на труда** - особености на местния пазар на труда, водещи до неформални практики, идентифициране на специфични териториални и отраслови особености, които се компенсират с неформални практики в трудовите и осигурителните отношения.
5. **Социално психологически фактори** - особености на народопсихологията, нагласи на хората да заобикалят закона, паралелни нагласи и на работодателите, и наетите лица да се „спестява от осигуровки“; недоверие в здравноосигурителната система и пенсионната система, поради което хората негласно одобряват нарушенията при отчисляването на здравните и социалните осигуровки.

2.3. Източници на емпирична информация

Методологическият опит от предходни изследвания със сходен предмет, обект и обхват сочат, че за проучването на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения, релевантни (подходящи и надеждни) са следните източници на първична емпирична информация:

1. **Работодателите от деветте индустриални отрасли**, дефинирани съгласно изискванията на Техническата спецификация за настоящата поръчка;
2. **Наетите лица (работници и служители) от същите девет отрасли**, дефинирани съгласно изискванията на Техническата спецификация.

В съответствие с предмета, обекта и обхвата на Проучването, са формирани генералните съвкупности и са обосновани моделите и обемите на извадките на Проучването.

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

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

2.4. Методи и инструменти на проучването

За целите на Проучването са избрани методи, познавателните и инструменталните качества на които позволяват да се събере достоверна и представително информация за предмета на проучването. Методите за набиране на първична информация трябва да бъдат релевантни спрямо изследваната тема; спрямо общия теоретичен модел; спрямо системата от индикатори, с помощта на която се описват изследваните процеси; спрямо източника на емпирична информация и спрямо изследваните целеви групи.

Имайки предвид целите и задачите на проучването, както и спецификата на търсената емпирична информация, за целите на настоящото Проучване са избрани и приложени следните конкретни методи:

1. Методът на фокус груповите дискусии.

2. Методът на анкетното допитване.

За двата предпочетени метода за набиране на първична информация са конструирани релевантни изследователски инструменти, както следва:

- a) Сценарий за фокус групови дискусии с работодатели.
- b) Анкетна карта за работодатели.
- c) Анкетна карта за наети лица.

В изследователските инструменти са формулирани необходимият брой и видове въпроси, които да позволят да бъдат развити всички емпирични индикатори. По този начин е гарантирано набирането на пълния обем от емпирична информация, необходима за постигане целите и задачите на проучването.

Тематичните блокове от въпроси в изследователските инструменти са както следва:

1. Сценарий за фокус групови дискусии с работодатели:

- a) БЛОК I. Регионална специфика (характеристики на региона).
- b) БЛОК II. Прояви на неформалната икономика в областта на трудовоправните и осигурителните отношения.
- c) БЛОК III. Рискови фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика в областта на трудовоправните и осигурителните отношения.

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

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

- d) БЛОК IV. Подходи и възможни мерки за редуциране на проявите на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения.

2. Анкетна карта за работодатели:

- a) Блок А. Общи данни за предприятието и за анкетираното лице.
b) Блок В. Рискови фактори на пазара на труда, водещи по поява на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

3. Анкетна карта за наети лица:

- a) Блок А. Демографски и професионално квалификационни данни за анкетираното лице.
b) Блок В. Рискови фактори на пазара на труда, водещи по поява на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

2.5. Методика на извадката

Съгласно техническата спецификация, Проучването е проведено на територията на цялата страна, в 28-те административни области, само сред предприятия от деветте конкретно дефинирани индустриални отрасли. За целите на проучването е формирана генерална съвкупност, съдържаща изчерпателна информация за потенциалните единици на проучването съгласно КИД-2008 отрасли (по данни на НСИ към 30.07.2013 г.). Таблица 1 представя данните за генералната съвкупност според тяхната отраслова принадлежност, а Таблица 2 - според шестте района на планиране:

Таблица 1.

Отрасли, обект на проучването	Брой фирми	Брой работници/служители
A. Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	5 300	107 627
B. Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	5 303	127 613
C. Гражданско строителство и изолации	15 783	148 970
D. Транспорт	15 196	101 844
E. Спедия и съобщения	2 217	54 236
F. Хотелиерство и ресторантьорство	22 344	127 728
G. Операции с недвижимо имущество, наемодателна	15 852	32 302



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

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

дейност		
Н. Бизнес услуги	24 926	138 551
І. Учебно-образователни услуги	4 414	141 634
ОБЩО	111 335	980 505

Таблица 2.

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

Тази информация е използвана като основа за конструирането на релевантен модел и обем на извадката. От възможните конкуриращи се модели на представителни извадки е избран комбиниран модел на стратифицирана и гнездова извадка. Събраната при проучването информация има представителен характер както по отношение на деветте индустриални отрасли, така и по отношение на шестте района на планиране.

2.6. Теренна реализация на проучването

Проучването е реализирано на терен в периода 16.09 – 06.10.2013 г.

- ✚ Проведени са три фокус груповите дискусии в градовете София, Плевен и Бургас;
- ✚ Проведено е проучване сред 1771 предприятия от 9-те индустриални бранша, предмет на поръчката, разположени на територията на 28-те административни области. По този начин методологически е гарантирана възможността за набиране на представителна емпирична информация за шестте района на планиране и за деветте индустриални отрасли, което от своя страна създава необходимите научни основания за разработването на аналитични доклади по резултати от проучването в отраслов и териториален разрез;

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

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

При анкетното проучване са изследвани **общо 4218 лица**, от които **1771 работодатели** и **2447 наети лица**.

2.7. Подходи при анализа на емпиричната информация от проучването

Обработката и обобщенията на събраната от проучването емпирична информация е осъществена с подходящ софтуер (SPSS). При анализа и обобщенията на съвкупната емпирична информация са приложени следните методи:

- 1) Методът на групировките чрез едномерни и многомерни разпределения на интервюираните работодатели;
- 2) Изчислени са обобщени абсолютни и относителни показатели;
- 3) Приложени са съвременни статистически методи за изследване на факторна обусловеност;
- 4) За изследване на връзки и зависимости е изчислен коефициент на Крамер;
- 5) За проверка на хипотези за линейност на връзките е използван Mautel-Haenzel-test;
- 6) За проверка на разликите между относителните дялове са приложени релевантни статистически тестове.

За проверката на хипотезите за съществуващи различия във вижданията, мненията и оценките на анкетираните лица (според тяхната позиция, социодемографски и професионален профил) са приложени следните методи за проверка на хипотези:

- a) **Методът на К. Пирсън χ^2** ;
- b) **За оценка на силата на връзките са приложени три статистически показателя:** 1) φ^2 -критерият, 2) Коефициентът на Крамер, 3) Коефициенти на корелацията при линейна форма на връзката.
- c) За разпределенията, значително отклоняващи се от т.нар. нормално (Гаус-Лапласово) разпределение е използван **коефициентът на максималното правдоподобие (Maximum likelihood)**.

Разликите, докладвани между подгрупите, са значими при доверителен интервал от 95%.



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

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

В аналитичния материал и при визуализирането на емпиричните данни във фигури са запазени оригиналните наименования на деветте отрасли, съгласно КИД-2008.



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

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

3. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНИТЕ ЕДИНИЦИ

3.1. Изследвана съвкупност

Преди да се пристъпи към същинския анализ на данните от проучването, в тази част на материала се прави кратко представяне на изследваната съвкупност. То е необходим елемент от тълкуването на емпиричните данни на проучването, тъй като очертава основните характеристики на изследваните единици.

Следвайки логиката и основните постановки от методологията на проучването, изследваната съвкупност се разглежда в два аспекта:

- 1) От гледна точка на индивидуалните източници на първичната информация;
- 2) От гледна точка на икономическите субекти, чиито представители са взели участие в проучването.

Така се генерира два типа знание за изследваната съвкупност: **първо**, информация за социално демографските характеристики на изследваните лица (работодатели и наети лица) и **второ**, информация за основните характеристики на изследваните икономически субекти (предприятия, фирми, компании).

3.1.1. Социодемографски характеристики на изследваните лица (работодатели и наети лица)

Общо в проучването са обхванати **4218 лица**. Изследваната съвкупност на практика е съставена от две под-съвкупности - **1771 работодателя и 2447 наети лица**. Точният брой на лицата, подлежащи на анкетиране по административни области, е дефиниран в методологията на проучването, чрез разработената методика на извадката. Дефинирането на точния брой предприятия за анкетиране е направено в съответствие с два критерия: 1) пропорционално представяне на предприятията, разположени на територията на шестте района на планиране и респективно в прилежащите към тези райони административни области и 2) пропорционално обхващане на предприятията от деветте индустриални отрасли, обект на проучване в конкретния случай. Таблица 3 представя данните за анкетираните лица по административни области:

Таблица 3.

Съвкупност на изследваните лица по административни области (работодатели, наети лица и общ брой изследвани лица)



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

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

Административна област	Работодатели		Наети лица		Общо лица по области	
	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)
1. Благоевград	124	7,0	160	6,5	284	6,7
2. Бургас	105	5,9	125	5,1	230	5,4
3. Варна	53	3,0	86	3,5	139	3,3
4. Велико Търново	41	2,3	46	1,9	87	2,1
5. Видин	53	3,0	77	3,1	130	3,1
6. Враца	70	4,0	95	3,9	165	3,9
7. Габрово	41	2,3	56	2,3	97	2,3
8. Добрич	65	3,7	82	3,4	147	3,5
9. Кърджали	13	0,7	31	1,3	44	1,0
10. Кюстендил	54	3,0	77	3,1	131	3,1
11. Ловеч	75	4,2	102	4,2	177	4,2
12. Монтана	60	3,4	80	3,3	140	3,3
13. Пазарджик	54	3,0	89	3,6	143	3,4
14. Перник	66	3,7	100	4,1	166	3,9
15. Плевен	94	5,3	118	4,8	212	5,1
16. Пловдив	91	5,1	99	4,0	190	4,5
17. Разград	54	3,0	103	4,2	157	3,7
18. Русе	27	1,5	74	3,0	101	2,4
19. Силистра	19	1,1	14	0,6	33	0,7
20. Сливен	70	4,0	91	3,7	161	3,8
21. Смолян	11	0,6	14	0,6	25	0,6
22. София-област	16	0,9	30	1,2	46	1,2
23. София-град	127	7,2	177	7,2	304	7,2
24. Стара Загора	110	6,2	146	6,0	256	6,1
25. Търговище	68	3,8	95	3,9	163	3,8
26. Хасково	87	4,9	106	4,3	193	4,6
27. Шумен	57	3,2	85	3,5	142	3,4
28. Ямбол	66	3,7	89	3,6	155	3,7
ОБЩО	1771	100,0	2447	100,0	4218	100,0

Относително най-високи са дяловете на изследваните лица и предприятията в София град (общо 304 лица от 127 предприятия), Благоевград (284 лица от 124 предприятия), Стара Загора (256 лица от 110 предприятия), Бургас (230 лица от

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

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

105 предприятия), Плевен (212 лица от 94 предприятия), Пловдив (190 лица от 91 предприятия), Хасково (193 лица от 97 предприятия), Ямбол (155 лица от 66 предприятия), Варна (139 лица от 53 предприятия). Относително най-малки са дяловете на анкетираните лица в две административни области - Смолян (25 лица от 11 предприятия) и Силистра (33 лица от 19 предприятия).

В съответствие с разработената методология на проучването, във всяко предприятие е попълвана по една анкетна карта от работодателя и между 1 и 3 анкетни карти от наети лица (в зависимост от големината на предприятието). С това се обяснява различния брой лица, анкетирани в предприятията в 28-те административни области.

3.1.1.1. Социодемографски характеристики на изследваните работодатели

За да се гарантира набирането на достоверна и изчерпателна информация по предмета на проучването, **анкетната карта за работодатели е попълвана от лица, имащи пряко отношение към собствеността и управлението на предприятията.** Така, 65,4% от изследваните работодатели са едновременно собственици и управители, само собственици са 5,9%, а само управители - 28,7%. Данните са представени в Таблица 4:

Таблица 4.

Позиция/длъжност на изследваните работодатели в предприятията

	Дял в %
Собственик и управител	65,4
Собственик	5,9
Управител	28,7
Общо:	100,0

Мъжете са близо две трети от изследваните работодатели (64,6%), съответно **жените** са 35,4% от тази изследвана съвкупност. Таблица 5 илюстрира данните:

Таблица 5.

Пол на изследваните работодатели

	Дял в %
Мъже	64,6
Жени	35,4
Общо:	100,0

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

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

Според **възрастта**, най-големи относителни дялове от изследваните работодатели **попадат във възрастовия диапазон между 36 и 55 години**: 29,1% от работодателите са на възраст между 36 и 45 г., други 38,2% - между 46 и 55 г. В категорията на лицата на възраст между 26 и 35 г. попадат 11,4%, а най-младите (до 25 г.) формират скромния дял от 0,5%. Близко една пета от работодателите са в най-горните възрастови групи, съответно 17,3% от тях са в диапазона между 56 и 65 г., а 3,3% са над 66 г.

От гледна точка на **образователния статус**, **преобладават лицата с висше образование - те са 79,4% от всички изследвани работодатели**. Средно професионално образование имат 16,4% от работодателите, средно общо - 4,1%, а само две лица (0,1%) са посочили основно образование. Изключително високият образователен статус на работодателите, освен че е отлична референция за изследваните предприятия и условие за добро управление, в същото време е много благоприятна методологическа предпоставка за набирането на достоверна и качествена емпирична информация.

В контекста на целите и задачите на проучването съществено значение има **разпределението на изследваните работодатели едновременно по възраст и по образователен статус**. Логично, във всички възрастови групи преобладават дяловете на лицата с висше образование. Все пак, с най-висок дял висшести (81,5%) са лицата на възраст между 46 и 55 г. Близки до тези са дяловете на висшестите в останалите възрастови групи, с изключение на най-младите (до 25 г.), сред които делът на лицата с висше образование е 55,5%, а 44,5% са в процес на обучение и към момента на изследването имат завършено средно професионално (33,3%) или средно общо образование (11,2%). Разпределението на изследваните работодатели по възраст и по образователен статус е показано в Таблица 6:

Таблица 6.
Изследваните работодатели по възраст и образователен статус (в %)

	Висше образование	Средно професионално образование	Средно образование	Основно образование	Общо:
До 25 г.	55,5	33,3	11,2	-	100,0
26-35 г.	76,8	17,4	5,3	0,5	100,0
36-45 г.	76,9	17,8	5,3	-	100,0
46-55 г.	81,5	15,0	3,5	-	100,0



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

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

56-65 г.	78,7	17,4	3,8	-	100,0
66 и повече г.	75,9	18,5	3,7	1,9	100,0

Обхванатите в проучването работодатели са със значителен **трудов стаж**. 35,3% от тях имат между 11 и 20 г. трудов стаж, а 30,8% - между 6 и 10 г. Близко една пета от работодателите (21,7%) съобщават за общо трудов стаж между 2 и 5 г. Със стаж между 21 и 340 г. са 7,2% от работодателите. Сред изследваните работодатели 0,9% имат стаж между 31 и 40, а 0,3% - над 40 години.

Данните категорично сочат, че **сред изследваните работодатели преобладават лицата с много продължителен трудов стаж, а това по принцип се тълкува като условие и гаранция за придобити високи професионални качества, добро познаване на спецификата на отрасъла, в който се работи, и капацитет за ефективно управление**. От гледна точка на целите и задачите на проучването, колкото по-голям е натрупаният трудов стаж в отрасъла, толкова по-изчерпателни и достоверни се очаква да бъдат емпиричните данни, които изследваните лица са в състояние да посочат - както за отрасъла като цяло, така и по отношение на конкретно изследваните характеристики на предприятията.

Задълбочаването на статистическия анализ **едновременно по признаците „трудов стаж“ и „отрасъл“** показва, че зависимост между отрасъла и годините отработен трудов стаж има, макар и слаба (Cramer $V^2=0,119$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Таблица 7 представя установените зависимости:

Таблица 7.

Изследваните работодатели по отрасли и общ трудов стаж (в %)

	До 1 г.	2-5 г.	6-10 г.	11-20 г.	21-30 г.	31-40 г.	41 и повече г.	Общо:
1. Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	2,8	19,7	26,8	42,3	7,7	0,7	-	100,0
2. Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	0,7	14,5	26,8	44,2	11,6	0,7	1,4	100,0
3. Гражданско строителство и изолации	3,4	16,9	29,7	37,7	11,0	0,8	0,4	100,0
4. Хотелиерство и ресторантьорство	4,3	25,2	32,7	29,9	7,5	0,4	-	100,0



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

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

5. Транспорт	6,1	21,8	32,0	34,0	6,1	-	-	100,0
6. Спедияция и съобщения	8,9	37,8	26,7	24,4	2,2	-	-	100,0
7. Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	3,4	20,7	34,5	36,6	4,1	0,7	-	100,0
8. Бизнес услуги	3,5	25,2	33,2	33,2	4,3	0,3	0,3	100,0
9. Учебно-образова-телни услуги	3,4	16,9	24,7	33,7	11,2	9,0	1,1	100,0

От представените данни става ясно, че с най-висок общ стаж са работодателите, предоставящи *Учебно-образователни услуги*: 9,0% от работодателите в този отрасъл имат над 40 г. стаж в специалността, 11,2% - между 31 и 40 г. трудов стаж, 33,7% - между 11 и 20 г., 24,7% - между 6 и 10 г.

С високи стойности по този показател са работодателите от отрасли *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло и Гражданско строителство и изолации*. Солиден трудов стаж имат и работодателите от отрасли *Хотелиерство и ресторантьорство* и *Транспорт*, с тази разлика, че между една пета и една четвърт от лицата сред тях са със стаж между 2 и 5 г. Тази относителна „младост“ на двата отрасъла е обяснима, като се има предвид динамичното развитие на двата отрасъла и специфичния характер на предоставяните услуги.

Допълнителна съдържателна характеристика, очертаваща професионално квалификационния профил на изследваните работодатели, е ползването на компютър, Интернет и електронна поща за целите на извършваните от тях производствени дейности. Данните показват, че **95,0% от работодателите ежедневно за своите производствени цели използват компютър, съответно Интернет и електронна поща**. Ползването на компютър е до голяма степен функция на образователния статус на лицата (Cramer $V^2=0,258$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Така, с компютър работят 97,7% от висшистите, 87,9% от лицата със средно професионално образование и 76,4% от лицата със средно образование.

Статистико-математическата проверка показва, че няма статистически значима зависимост между ползването на компютър и пола на лицата (Cramer $V^2=0,013$; Chi-square $\chi^2=0,596$), както и между възрастта на лицата и ползването на компютърни технологии (Cramer $V^2=0,064$; Chi-square $\chi^2=0,246$).

Логично е обаче да се предположи, че **ползването на компютър, Интернет и електронна поща е в пряка зависимост от спецификата на извършвания труд**



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

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

и изискванията към заеманата длъжност. Тъй като в случая става дума за собственици и управители на предприятия, това обяснява високият дял на ползване на компютри сред тях. Това допускане изцяло се потвърждава от проучването.

Данните показват, че в отраслите *Учебно-образователни услуги, Бизнес услуги, Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност и Спедиция и съобщения* ползването на компютърни технологии от страна на работодателите е неизменно присъстващ елемент от тяхното ежедневие. Практически единични са стойностите на работодателите от тези четири бранша, неползващи компютър.

Най-висок дял на работодатели, неползващи компютър, Интернет и електронна поща се установява в три отрасли: *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (12,8%), *Транспорт* (9,5%) и *Хотелиерство и ресторантьорство* (7,1%).

В контекста на проведеното проучване установените дялове на ползване на компютър, Интернет и електронна поща са показателни за няколко съществени показателя: 1) капацитет и навици за работа с компютърни технологии; 2) ниво на техническо оборудване на предприятията и 3) колко бързо работодателите могат да достигнат до информация, касаеща трудовоправните и осигурителните отношения. Последният показател е особено важен, тъй като реферира към възможността на работодателите бързо и своевременно да се осведомяват за новостите в трудовоправното и осигурителното законодателство, както и да извършват справки и запитвания в съответните компетентни инстанции. Фигура 1 илюстрира степента на ползване на компютри, Интернет и електронна поща от работодателите в деветте индустриални отрасли:

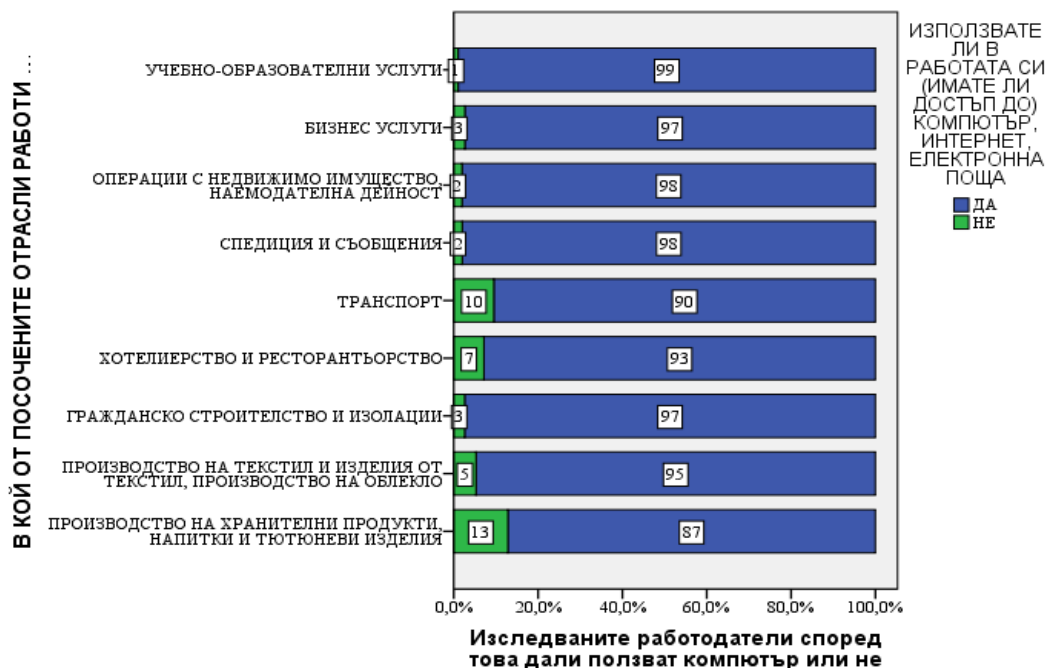
Фигура 1.

Ползване на компютър, Интернет и електронна поща от изследваните работодатели



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

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



Фактът, че проучването установява различна степен на работа с компютри в деветте изследвани отрасли, подсказва, че този показател може да се отрази върху стойностите и относителната тежест на рисковите фактори спрямо трудовоправните и осигурителните отношения. Това обаче е предмет на последващия анализ и тук само се маркира като една потенциална възможност.

3.1.1.2. Социодемографски характеристики на изследваните наети лица

В Анкетната карта за наетите лица е конструиран блок от въпроси, целящи установяване на основните социодемографски и професионално квалификационни характеристики на анкетираните лица.

Като начало, всяко от лицата е посочвало отрасли, в който извършва труд, и позицията, която заема. Посочваните позиции варират в изключително богат спектър - от извършването на високо квалифициран труд до позиции, изпълнението на които е свързано с полагането на ниско квалифицирани. Тук анализът се абстрахира от посоченото многообразие на позиции - тези данни се прилагат като приложение и са част от работната документация на проучването. За целите на анализа по-съществено е това, че е събрана индивидуална информация за всяко анкетирано наето лице, която след адекватна обработка и обобщения се използва за „прочита“ на емпиричните данни за рисковите фактори



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

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

през призмата на социодемографските и квалификационните характеристики на наетите лица.

За разлика от работодателите, **сред наетите лица преобладават жените - те са 55,5% срещу 44,5% мъже**. Това съотношение възпроизвежда реалната структура на наетите лица в предприятията, включени в проучването. Таблица 8 показва разпределението на наетите лица по пол:

Таблица 8.

Пол на изследваните наети лица

	Дял в %
Мъже	44,5
Жени	55,5
Общо:	100,0

Според **възрастта, сред наетите лица се открояват три по-значими дяла** - 34,4% са лицата на възраст между 26 и 35 г., 30,1% са на възраст между 36 и 45 г., 20,8% - на възраст между 46 и 55 г. Младите хора до 25 г. формират относителен дял от 7,3%, а лицата в другия край на възрастовата са 6,9% на възраст между 56 и 65 г. и 0,5% - на възраст 66 и повече г.

Данните очертават относително по-млад облик на наетите лица: ако при работодателите **средната възраст е 47,5 г.**, то **средната възраст на наетите лица е 39,2 г.** Това е очаквано, тъй като в преобладаващия случай предприятията се оглавят от лица на средна и по-висока възраст, докато сред наетите лица има по-големи концентрации от лица в по-младите възрастови групи.

Наетите лица също са с благоприятни образователни характеристики. Данните сочат, че половината от анкетираните наети лица са висшисти, като сред тях магистърска степен имат 30,5%, а бакалаврите са 21,7%. Със средно професионално образование са 28,8% от наетите лица, като 26,6 от тях съобщават да са получили професионална квалификация след успешно завършено професионално обучение. 17,8% са завършили средно общо образование и само 1,1% от наетите лица са с основно образование. Едно лице с начално образование. Проверката на зависимостта между възрастта и образователния статус показва следното (Cramer $V^2=0,098$; Chi-square $\chi^2=0,000$): **с нарастването на възрастта на лицата нараства и образователният им статус**. Сред най-младите анкетираните лица е установен най-нисък дял на магистри (9,1%), а най-високият дял магистри е сред лицата на възраст 66 и повече г. Това до известна степен е резултат от



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

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

промените в образователната система и появилите се нови тенденции към завършване на бакалавърска степен без продължаване в по-горната магистърска степен. Данните са представени в Таблица 9:

Таблица 9.

Изследваните наети лица по възраст и образователен статус (в %)

	Висше магистър	Висше бакалавър	Средно професионално	Средно	Основно	Начално	Общо:
До 25 г.	9,1	28,0	28,7	32,9	1,2	-	100,0
26-35 г.	30,6	26,9	24,6	17,0	0,8	0,1	100,0
36-45 г.	35,2	19,3	28,1	16,2	1,2	-	100,0
46-55 г.	31,7	17,4	32,8	16,3	1,7	-	100,0
56-65 г.	30,5	12,3	42,2	13,6	1,3	-	100,0
66 и повече г.	36,4	27,3	18,2	9,1	9,1	-	100,0

Както и при работодателите, важна характеристика на анкетираните наети лица е техният **трудов стаж**. За разлика от работодателите, наетите лица са помолени да отговорят на три въпроса, изясняващи техния трудов стаж: 1) от колко години работят в предприятието; 2) колко години общ трудов стаж имат и 3) от тях, колко години са официален трудов стаж.

Съдейки по данните от проучването, **преобладаващата част от анкетираните лица работят в предприятието между 2 и 5 г. - те са 47,6% от съвкупността от наетите лица**. Една четвърт от лицата (25,7%) имат стаж в предприятието между 6 и 10 г., а между 11 и 20 г. работят в предприятието 12,9% от анкетираните наети лица. Лицата със стаж в предприятието над 30 години са практически минимални - 1,8% имат 31-40 години стаж, а 0,5% - над 40 години стаж. Таблица 10 показва разпределението на наетите лица едновременно по отрасли и според годините стаж в предприятието:

Таблица 10.

Изследваните наети лица по отрасли и трудов стаж в предприятието(в %)

	До 1 г.	2-5 г.	6-10 г.	11-20 г.	21-30 г.	31-40 г.	41 и повече г.	Общо:
1. Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	9,9	50,4	24,1	15,1	-	0,4	-	100,0





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

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

2. Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	5,3	40,9	27,6	23,6	1,3	1,3	-	100,0
3. Гражданско строителство и изолации	8,7	42,6	32,0	13,2	2,6	0,5	0,3	100,0
4. Хотелиерство и ресторантьорство	19,2	57,1	17,4	5,3	1,0	-	-	100,0
5. Транспорт	11,2	48,4	27,4	12,6	-	-	0,5	100,0
6. Спедиция и съобщения	6,9	55,2	17,2	19,0	1,7	-	-	100,0
7. Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	9,7	57,8	24,7	5,8	1,9	-	-	100,0
8. Бизнес услуги	12,3	46,5	28,2	10,8	1,8	0,4	-	100,0
9. Учебно-образователни услуги	11,0	32,5	23,3	24,5	6,7	1,8	-	100,0

Данните от Таблица 11 очертават интересна картина. Според стажа, отработен в предприятието, четири от отраслите се оказват с най-скоро наети лица - това са отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* (19,2% със стаж до 1 година и 57,1% със стаж между 2 и 5 г.), отрасъл *Транспорт* (11,2% със стаж до 1 г. и 58,4% със стаж между 2 и 5 г.), отрасъл *Бизнес услуги* (12,3% със стаж до 1 г. и 46,5% със стаж между 2 и 5 г.) и отрасъл *Учебно-образователни услуги* (11,0% със стаж до 1 г. и 32,5% със стаж между 2 и 5 г.). Относително млади от гл.т. на стажа в предприятието са и отраслите *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* и *Спедиция и съобщения*. Тези данни корелират позитивно с данните за възрастта на наетите в тези отрасли лица. За целите на анализа важното е да се подчертае, че в изследваните девет отрасли работят предимно лица в по-ниските (по-младите) възрастови групи, които определя и по-ниският им трудов стаж в предприятието и като цяло.

Проучването установява минимални различия между общия трудов стаж на лицата и посочения от тях стаж с официални отношения, т.е. работата без договори почти не се признава, което е очаквана реакция от страна на анкетирания лица. Все пак, такива отклонения има. Таблица 11 показва какви са те:

Таблица 11.

Общо години трудов стаж	Трудов стаж с официални отношения
-------------------------	-----------------------------------



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

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

2,6	1,7
14,5	13,1
23,2	23,2
33,2	32,2
19,2	18,8
8,8	8,1
0,8	0,7
0	

Изключително висок (91,4%) е делът на лицата, заявили, че у дома си имат компютър и Интернет. Този дял е очевидно по-висок от средния показател за страната, но е логичен, предвид високия образователен статус на лицата, относително по-ниската им средна възраст и фактът, че работят в отрасли, които предполагат добри компютърни умения и познания (Cramer $V^2=0,115$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Така например, с компютър в къщи разполагат 96,6% от анкетираните наети лица от отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност*, 95,7% от *Бизнес услуги*, но също така и 94,7% от *Спедиция и съобщения*, 92,9% от *Учебно-образователни услуги*, 90,9% от *Транспорт*, 89,1% от *Гражданско строителство и изолации*.

Към професионално квалификационните характеристики на наетите лица се отнася и владееенето на чужди езици. Най-масово се владее английският език (посочен от 48,3% от лицата). На второ място е руският език, посочен от 33,7% от наетите лица. На трето място по владееене е немският език (11,7%). Сравнително рядко се владеят френският език (4,4%), испанският език (2,4%), гръцкият (2,2%), румънският (1,6%), сърбо-хърватският (също 1,6%), италианският (1,5%). Турски език са посочили да владеят 5,4% от лицата, а ромски език - 0,9%.

При проучването от наетите лица е събрана информация по редица допълнителни индикатори, които позволяват да се очертаят профили на изследваните лица и тяхната уязвимост от гледна точка на сивите практики в трудовоправните и осигурителните отношения. По-конкретно, събрани са емпирични данни по следните показатели:

- 1) **Семейно положение на лицата:** 57,7% са омъжените/женените с деца, 5,0% живеят с партньор на семейни начала и имат деца, 8,2% живеят с партньор на семейни начала и нямат деца, само 4,4% са

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

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

омъжените/женените без деца, разведените са 3,6%, вдовците - 1,2%, а 19,9% са посочили графата „друго“;

- 2) **Численост на домакинството:** сред изследваната съвкупност от наетите лица най-често се срещат два модела - на тричленното домакинство (34,5%) и четиричленното домакинство (26,8%). Относителният дял на двойките е 19,3%, а сами живеят 8,4% от наетите лица. Само 6,3% от домакинствата са пет и повече членни;
- 3) **Наличие на деца до 18 г. възраст във семейството:** една трета (30,7%) от семействата отглеждат по едно дете до 18 г. възраст, с две деца до 18 г. са 16,9%, а с три - 0,9%. Установява се дял от 51,4% от семействата, неотглеждани нито едно дете до 18 г. възраст;
- 4) **Деца до 18 г. възраст, които полагат труд:** такива случаи сред наетите лица се срещат рядко. Те са общо 3,4% от семействата на анкетираните лица;
- 5) **Съответствие между приходите на домакинството и разходите за храна и битови сметки:** според 79,2% от наетите лица, те са в състояние да покрият ежемесечните си потребности от средства за храна и битови сметки;
- 6) **Самооценка за средно месечните доходи на домакинство през последните 2-3 години:** 55,4% от наетите лица определят доходите на техните домакинства като по-скоро средни, а други 29,8% - като по-скоро ниски. Много ниски са доходите на 5,5%, а по-скоро високи са доходите на 6,4% от домакинствата.

Принципните допускания са, че когато се съчетаят повече от един показателя със стойности, поставящи домакинството в рискована ситуация, тогава като цяло се повишава вероятността членовете на домакинството в активна трудова възраст да бъдат изкушени от сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Така, достатъчно често в българската действителност се среща моделът на три или четири членно семейство, с едно или две деца под 18 г., което означава, че разходите на семейството се посрещат от приходите на двамата работещи родители. В тези случаи от критично значение е съответствието (или липсата на такова) между равнището на получаваните средно месечни доходи, от една страна, и средно месечните разходи за храна, битови сметки и потребностите на членовете на семейството от личен характер (дрехи, обувки, вещи за лично ползване). Когато потребностите на дадено семейство продължително във времето остават неудовлетворени, стъпаловидно нараства рискът от попадане в



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

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

сиви трудови отношения, с цел придобиване на допълнителни, необлагаеми приходи.

В контекста на настоящото проучване, емпиричните данни за домакинствата на наетите лица ще бъдат използвани при ранжирането на рисковите фактори за възникване на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

3.1.2. Характеристики на изследваните икономически субекти (предприятия, фирми)

В контекста на настоящия анализ, първата съществена характеристика на изследваните единици е тяхната отраслова принадлежност. Таблица 13 представя изследваната съвкупност според отрасловата принадлежност на обхванатите в проучването работодатели и наети лица. Следвайки параметрите и съотношенията в генералната съвкупност, в проучването са обхванати най-много лица и предприятия от отрасъл *Бизнес услуги* 989 лица или 23,4% от общо изследваните лица за деветте отрасли. Другите два силно представени отрасли са *Хотелиерство и ресторантьорство* (общо 686 изследвани лица или 16,3%) и *Гражданско строителство и изолации* (общо 676 изследвани лица или 15,9%). Данните са в Таблица 12:

Таблица 12.

Съвкупност на изследваните лица в деветте индустриални отрасли (работодатели, наети лица и общ брой изследвани лица)

Отрасли:	Работодатели		Наети лица		Общо лица за отрасъла	
	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)
1) Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	160	9,0	238	9,7	398	9,4
2) Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	152	8,6	230	9,4	382	9,2
3) Гражданско строителство и изолации	277	15,6	395	16,1	672	15,9
4) Хотелиерство	282	15,9	404	16,5	686	16,3



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

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

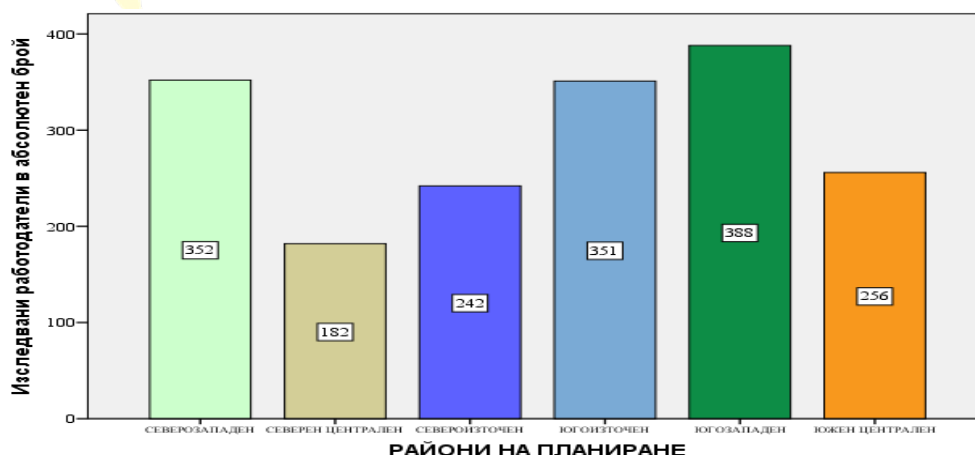
и ресторантьорств о						
5) Транспорт	172	9,7	229	9,4	401	9,5
6) Спедия и съобщения	51	2,9	60	2,5	111	2,6
7) Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	156	8,8	154	6,3	310	7,3
8) Бизнес услуги	426	24,1	563	23,0	989	23,4
9) Учебно-образователни услуги	95	5,4	174	7,1	269	6,4
ОБЩО	1771	100,0	2447	100,0	4218	100,0

Най-малък брой предприятия и лица са изследвани от отрасъл *Спедия и съобщения* (общо 111 лица от 51 предприятия), но и в този конкретен случай са обхванати достатъчен брой единици, което позволява извършването на статистико-математическа обработка и тълкуването на емпиричните данни според отрасловата им принадлежност.

От гледна точка на шестте района на планиране, разпределението на обхванатите в проучването предприятия и лица е илюстрирано в следващите Фигура 2 и Фигура 3:

Фигура 2.

Съвкупност
на изследваните работодатели по райони на планиране (в абсолютен брой)

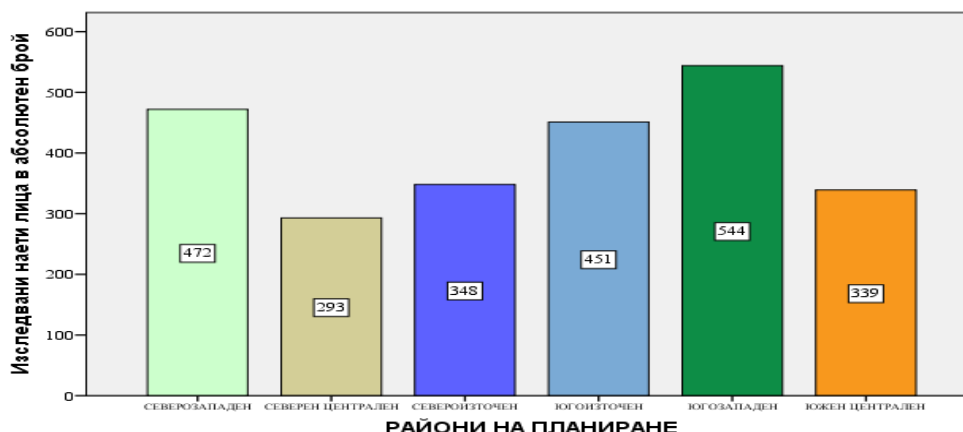


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 3.

**Съвкупност
на изследваните наети лица по райони на планиране (в абсолютен брой)**



Логично, най-голям абсолютен брой предприятия и лица (общо 932 лица от 388 предприятия) са анкетирани в Югозападния район, който по данни на НСИ към 30.06.2013 г. предоставя заетост на 922 157 лица или 39,9% от общия брой наети лица в страната¹. Само в деветте изследвани отрасли, към дата 30.06.2013 г. в Югозападния район полагат труд 421377 лица, което е 42,9% от генералната съвкупност на единици, подлежащи на изследване в шестте района на планиране. Пропорционално представени в проучването са Югоизточен район (с общо 802 лица от 351 предприятия) и Северозападен район (с общо 824 лица от 352 предприятия). Репрезентативни спрямо структурата на предприятията от деветте индустриални отрасли са броят лица и предприятия, изследвани в Североизточен район (общо 590 лица от 242 предприятия) и тези в Южен Централен район (общо 595 лица от 256 предприятия). Сред шестте района на планиране, с относително най-малък брой предприятия и лица (общо 475 лица от 182 предприятия) е Северен централен район.

В проучването са обхванати достатъчен брой предприятия и лица, пресъздаващи репрезентативно реалната структура на предприятия в изучаваните девет индустриални отрасли в шестте района на планиране.

В рамките на настоящия материал представянето на данните за разпределението на изследваните единици по райони на планиране има информативна цел - само,

¹ Източник: <http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=26&a1=705&a2=706&a3=707&a4=906#cont>

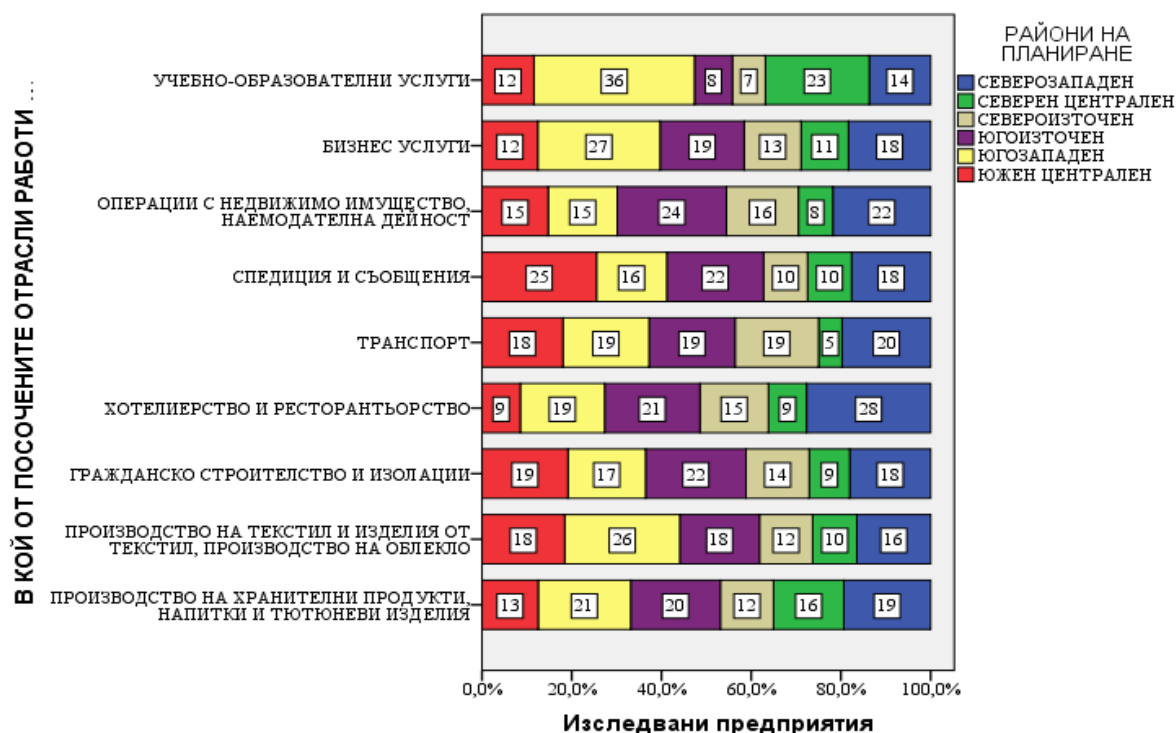
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

за да очертае общия териториален контекст на проучването. В този контекст, ценна допълнителна информация дава очертаването на относителните дялове на изследваните работодатели (предприятия) **едновременно по отрасли и по райони на планиране**. Съотношенията са визуализирани във Фигура 4.

Фигура 4.

Съвкупност на изследваните работодатели по отрасли и по райони на планиране (в абсолютен брой)



Представените данни разкриват степента на развитие на изследваните девет отрасли в шестте района на планиране. От тази гледна точка се очертава следната картина:

- Отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* е най-силно представен в Югозападен (20,6%), Югоизточен (20,0%) и Северозападен (19,4%) райони, а относително най-малко в Североизточен (11,9%);
- Отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* е видимо най-добре представен в Югозападния район (25,7%), следван от приблизително еднакви концентрации в Южен централен район (18,4%), Югоизточен район (17,8%) и Северозападен (16,4%);



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

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

- ✚ Отрасъл *Гражданско строителство и изолации* получава най-силно представяне в Югоизточен район (22,4%). Близки по стойности са дяловете на предприятията от този отрасъл и в други района - Южен централен (19,1%), Северозападен (18,1%) и Югозападен (17,3%). Отрасълът е най-слабо застъпен в Северен централен район (9,0%);
- ✚ В рамките на проучването отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* получава най-силно разпространение в Северозападен район (27,7%). С дял от 21,3% следва Югоизточен район, а в Югозападен район относителният дял на изследваните предприятия от отрасъла са 18,8%). Относително най-слабо отрасълът е застъпен в Северен централен район (8,5%) и Южен централен район (също 8,5%);
- ✚ Предприятията от отрасъл *Транспорт* са представени най-силно в четири района на планиране: Северозападен район (19,8%), Югозападен район (19,2%), Югоизточен район (също 19,2%) и Южен централен район (18,0%). Видимо по-нисък е дялът на предприятията от отрасъл в Северен централен район;
- ✚ При изследването се очертават следните съотношения на предприятията от отрасъл *Спедиция и съобщения*. С най-висок дял (25,5%) са предприятията от отрасъла в Южен централен район. Също така висок е дялът и на предприятията от отрасъла, функциониращи на територията на Югоизточен район (21,6%). В два от районите се наблюдават относително близки концентрации на предприятия от отрасъла - 17,6% в Северозападен район и 15,7% в Югозападен район. По една десета от предприятията в отрасъла са позиционирани в районите Северен централен и Южен централен;
- ✚ Една четвърт (24,4%) от предприятията в отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност* оперира на територията на Югоизточен район, а други 21,8% се намират в Северозападен район. Близки по стойности са дяловете на предприятията от отрасъла, работещи в границите на Североизточен район (16,0%), Югозападен район (15,4%) и Южен централен район (14,7%). Северен централен район се оказва с най-нисък дял (7,7%) на предприятия от отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност*;
- ✚ Отрасъл *Бизнес услуги* е чувствително по-добре развит в Югозападен район (27,2%). На второ място по концентрация на предприятия от отрасъла са Югоизточен район (18,8%) и Северозападен район (18,3%). Другите три района на планиране се оказват с почти идентични нива на развитие на



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

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

отрасъла: 12,7% в Североизточен район, 12,4% в Южен централен район и 10,6% в Северен централен район;

Очаквано и логично, отрасъл *Учебно-образователни услуги* е видимо най-добре развит в Югозападен район (35,8%). Около една четвърт от предприятията/фирмите от отрасъла са позиционирани в Северен централен район (23,2%). Следва Северозападен район с 13,7%, Южен централен с 11,6%, Югоизточен район с 8,4% и Североизточен район със 7,4%.

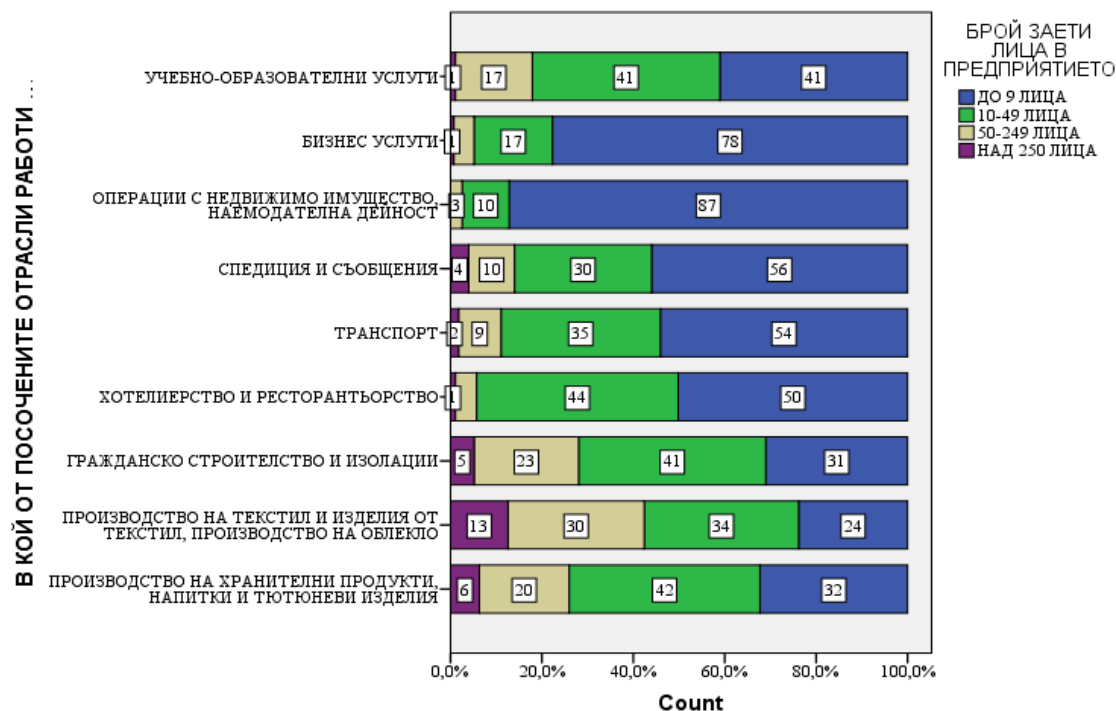
Съществена характеристика на изследваните предприятия е тяхната големина. Съдейки по оценките на работодателите, сред предприятията преобладават микрофирмите (те са 53,4%), а малките предприятия с персонал между 10 и 49 лица формират дял от 31,5%. Средните предприятия (50-249 лица) са 12,0%, а големите предприятия (250 лица и повече) са 3,1%. Съзнателно е направен такъв подбор на предприятията според тяхната големина, като стремежът е бил да се спази от една страна реалната структура на предприятията в деветте изследвани отрасли и в същото време в проучването да попаднат достатъчно число предприятия от четирите групи (микро, малки, средни и големи) и така да се създадат необходимите условия за статистико-математическо интерпретиране на получените емпирични данни. Фигура 5 визуализира разпределението на изследваните предприятия **едновременно по отрасли и според големината им:**

Фигура 5.

Изследваните предприятия по отрасли и по големина (в абсолютен брой)

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

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



Фигура 5 показва, че най-висок относителен дял микро фирми има в отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност* (87,2%) и отрасъл *Бизнес услуги* (77,7%). В други три отрасли около половината от предприятията също са с персонал до 9 лица - това са отраслите *Спедиция и съобщения* (56,0%), *Транспорт* (54,1%) и *Хотелиерство и ресторантьорство* (50,2%).

От гледна точка на големината на предприятията, относително по-равномерно представени са отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия*, *Производство на текстил и изделия от текстил*, *производство на облекло* и *Гражданско строителство и изолации*. В тези три отрасли почти равностойно са обхванати както микро и малки фирми, така и средни и големи предприятия.

В 68,0% от предприятията за периода 2010-2013 г. не са правени съществени промени в броя на персонала. Само 4% от предприятията се съкратили драстично персонал, но пък други 15% дори са направили нови назначения. Този факт би могъл да се тълкува като относителна стабилност на повече от две трети от предприятията, които са устояли на негативните последствия от глобалната финансова криза пазарната среда в региона и в частност, върху българските работодатели.

По принцип се приема, че средните и големите предприятия по-рядко се допускат практики на наемане без договор или други нарушения на трудовоправните и



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

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

осигурителните отношения. Практиката показва също така, че микрофирмите и малките предприятия са най-податливи на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Причините за това са различни: 1) финансови (недостиг на средства за изплащане на осигуровки и заплати, рестрикции и съкращения на персонала поради недостатъчен обем от реализирани дейности, наличие на кредитни задължения, просрочия към държавния бюджет, междуфирмени задължения и др.); 2) дефицит в човешките ресурси (липса на капацитет за административно обслужване на процедурите, съвместяване на повече от една позиции и др.) и 3) икономически (търсене на начини за съкращаване на разходите за труд и увеличаване на печалбата). Редица изследвания достигат до констатацията, че колкото повече са микро и малките фирми в даден отрасъл, толкова повече са рисковете от възникване на сиви отношения между работодателя и наетото лице.

От тази гледна точка, наличието на множество микро и малки фирми в отраслите *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност и Бизнес услуги* ги превръща във високо рискови и с висока степен на вероятност от възникване на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

Впрочем, всеки от деветте изследвани отрасли е по своему податлив и с висока степен на риск от възникване на сиви практики, причините за което са съществени и се отнасят до спецификата на производствените дейности в отраслите, характера на технологичните процеси и естеството на полагания труд. Но в рамките на деветте отрасли, вероятността от възникване на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения е различна.

3.2. Уязвимост на отраслите към сиви практики

За да установи каква е ситуацията в деветте изследвани бранша, в анкетните карти е включен специален въпрос за установяване честотата на проявление на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения в бранша, в който предприятието работи. При ясното съзнание, че такъв тип информация се събира трудно и че вероятността да се укрие действителното състояние, все пак въпросът е зададен и към работодателите, и към наетите лица. Резултатите са представени в две последователни таблици - Таблица 13 (оценки на работодателите) и Таблица 14 (оценки на наетите лица).

Данните показват недвусмислено, че в деветте наблюдавани отрасли се срещат достатъчно често разнородни сиви практики в трудовоправните и



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

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

осигурителните отношения. **Така, според оценките на работодателите най-често срещаните сиви нарушения в техния бранш са (Таблица 13):**

- ✚ **Работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната** (с допълнително необлагаемо заплащане): според 10,1% е „много често“, а според 21,2% - „често срещана“ практика;
- ✚ **Работа без трудов договор:** „много често“ наблюдаващо се нарушение според 6,2% и „често“ - според 15,8% от работодателите;
- ✚ **Наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност:** според 17,1% от работодателите е „много често“ срещано, а според 33,4% - „често“ срещано явление в бранша, в който работят;
- ✚ **Липса на колективен трудов договор:** тъй като значителна част от изследваните предприятия са в частния сектор, то логично е върху тях да не се разпростират колективни трудови договори, поради това че в техните структури не действат синдикални организации;
- ✚ **Неизготвяне на длъжностни характеристики:** този тип нарушение се среща „много често“ според 3,2% и „често“ според 13,3% от работодателите;
- ✚ **Невърчване на длъжностни характеристики на наетите лица при тяхното назначаване на съответната длъжност:** 3,8% от работодателите твърдят, че това се среща „много често“, а други 15,0% - „често“ в практиката на техния бранш;
- ✚ **Незапознаване на наетите лица с Правилника за вътрешния трудов ред:** „много често“ срещано нарушение според 3,5% и „често“ срещано - според 14,1% от работодателите;
- ✚ **Липса на Програма за елиминиране и минимизиране на рисковете за безопасността и здравето при работа:** според 5,5% от работодателите това е „много често“ срещана практика, а според други 14,4% - „често“ срещана практика в техния бранш;
- ✚ **Липса на Заповед за длъжностно лице по безопасност и здраве при работа:** нарушението е „много често“ срещано според 4,5% и „често“ срещано според 12,2% от работодателите;
- ✚ **Полагане на допълнителен и извънреден труд без заплащане:** „много често“ срещано според 5,8% и „често“ срещано според 15,1% от работодателите;



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

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

- ✚ **Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд:** „много често“ срещана практика според 4,4% и „често“ срещана - според 11,8%.

Според оценките на наетите лица най-често срещаните сиви нарушения в техния бранш са (Таблица 14):

- ✚ **Работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната** (с допълнително необлагаемо заплащане): според 8,4% е „много често“, а според 16,8% - „често срещана“ практика;
- ✚ **Работа без трудов договор:** „много често“ наблюдаващо се нарушение според 4,5% и „често“ - според 12,8% от наетите лица;
- ✚ **Наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност:** според 13,3% от наетите лица е „много често“ срещано, а според 27,1% - „често“ срещано явление в бранша, в който работят;
- ✚ **Неизготвяне на длъжностни характеристики:** този тип нарушение се среща „много често“ според 3,2% и „често“ според 10,0% от работодателите;
- ✚ **Невръчване на длъжностни характеристики на наетите лица при тяхното назначаване на съответната длъжност:** 3,4% от наетите лица твърдят, че това се среща „много често“, а други 11,1% - „често“ в практиката на техния бранш;
- ✚ **Незапознаване на наетите лица с Правилника за вътрешния трудов ред:** „много често“ срещано нарушение според 3,4% и „често“ срещано - според 10,3% от работодателите;
- ✚ **Липса на Програма за елиминиране и минимизиране на рисковете за безопасността и здравето при работа:** според 3,1% от работодателяте това е „много често“ срещана практика, а според други 12,1% - „често“ срещана практика в техния бранш;
- ✚ **Полагане на допълнителен и извънреден труд без заплащане:** „много често“ срещано според 5,8% и „често“ срещано според 15,1% от наетите лица;
- ✚ **Нарушено право на отдих, почивка и отпуск:** „много често“ срещано според 3,2% и „често“ срещано според 13,0% от работодателите;
- ✚ **Неосигуряване на средства за лична безопасност:** „много често“ срещано според 2,3% и „често“ срещано според 10,7% от



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

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

Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд: „много често“ срещана практика според 5,4% и „често“ срещана - според 10,8%.

Детайлно двата вида оценки - на работодателите и на наетите лица, са в следващите таблици 13 и 14 (сборът по редове е равен на 100,0%):

Таблица 13.

Честота на разпространение на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения: оценки на работодателите

	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае
В4.1. Работа без трудов договор	6,2	15,8	39,0	29,4	9,7
В4.2. Работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)	10,1	21,2	23,2	24,0	12,5
В4.3. Наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заемащата длъжност	3,5	11,8	34,9	32,7	17,1
В4.4. Наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заемащата длъжност	17,1	33,4	26,1	12,9	10,5
В4.5. Липса на колективен трудов договор	20,9	15,3	12,2	12,9	38,7
В4.6. Непознаване на колективния трудов договор от страна на наетите лица	16,0	14,3	14,2	14,0	41,5
В4.7. Неизготвяне на длъжностни характеристики	3,2	13,3	38,9	31,2	13,4
В4.8. Невръчване на длъжностни характеристики на наетите лица при тяхното назначаване на съответната длъжност	3,8	15,0	36,6	30,9	13,8
В4.9. Незапознаване на наетите лица с Правилника за вътрешния трудов ред	3,5	14,1	36,1	30,4	15,8
В4.10. Липса на Програма за елиминиране и минимизиране на рисковете за безопасността и здравето при работа	5,5	14,4	29,8	26,7	23,6
В4.11. Липса на Заповед за длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	4,5	12,2	31,0	30,5	21,9
В4.12. Работа при вредни и опасни условия на труд	2,0	10,2	37,4	33,8	16,6
В4.14. Неосигуряване на средства за лична безопасност	2,1	9,6	36,2	34,7	17,4
В4.15. Нарушено право на отход, почивка и отпуск	2,5	13,3	40,4	30,2	13,5
В4.16. Полагане на допълнителен и извънреден труд без заплащане	5,8	15,1	32,2	30,2	16,7
В4.17. Заплащане под минималната работна заплата, определена за страната	3,2	5,9	26,7	40,7	23,5



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

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

V4.18. Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд	4,4	11,8	27,3	32,5	24,0
---	-----	------	------	------	------

Таблица 14.

Честота на разпространение на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения: оценки на наетите лица

	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае
V4.1. Работа без трудов договор	4,5	12,8	33,1	30,3	19,2
V4.2. Работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)	8,4	16,8	27,1	23,5	24,1
V4.3. Наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заеманата длъжност	3,5	10,3	26,0	27,8	32,3
V4.4. Наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност	13,3	27,1	22,8	11,3	25,5
V4.5. Липса на колективен трудов договор	13,5	12,9	10,4	13,5	49,7
V4.6. Непознаване на колективния трудов договор от страна на наетите лица	12,9	12,3	11,2	13,1	59,5
V4.7. Неизготвяне на длъжностни характеристики	3,2	10,0	30,6	31,1	25,1
V4.8. Невръчване на длъжностни характеристики на наетите лица при тяхното назначаване на съответната длъжност	3,4	11,1	30,2	30,2	25,1
V4.9. Незапознаване на наетите лица с Правилника за вътрешния трудов ред	3,4	10,3	30,0	31,5	24,8
V4.10. Липса на Програма за елиминиране и минимизиране на рисковете за безопасността и здравето при работа	3,1	12,1	23,0	27,2	34,7
V4.11. Липса на Заповед за длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	3,1	9,4	24,9	31,5	31,2
V4.12. Работа при вредни и опасни условия на труд	2,8	10,6	32,6	31,3	22,6
V4.14. Неосигуряване на средства за лична безопасност	2,3	10,7	29,7	34,3	23,0
V4.15. Нарушено право на отход, почивка и отпуск	3,2	13,0	35,9	29,3	18,6
V4.16. Полагане на допълнителен и извънреден труд без заплащане	6,1	15,2	27,0	26,8	24,9
V4.17. Заплащане под минималната работна заплата, определена за страната	3,8	6,6	19,8	35,8	34,0
V4.18. Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд	5,4	10,8	20,9	28,7	34,2



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

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

Сравнението на оценките на работодателите и на наетите лица показва изключително високи нови на съвпадение. Както би могло да се очаква, по най-деликатните видове нарушения наетите лица са давали оценки, по-ниски от тези на работодателите. Прави впечатление обаче, че между една десета и една четвърт от работодателите и от наетите лица са открили 9 от общо 18-те оценявани сиви практики като много често и често срещани. Като се има предвид, че темата е деликатна и най-вероятно около една трета от лицата са давали занижени оценки, картината на сивите практики в трудовоправните и осигурителните отношения се очертава доста сериозна. За разлика от работодателите, наетите лица са извели като по-значими и нарушенията в правото за ползване на отход, почивка и отпуск, незаплащането на допълнително полагания труд и неосигуряването на средства за лична защита при труд.

Представените данни за честотата на разпространение на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения в деветте отрасли са повод за сериозен размисъл. Очевидно, че такива практики съществуват и дори и да ес приеме, че отделни нарушения се срещат в една десета до една четвърт от предприятията, това говори за много високо ниво на нарушения на трудовоправното и осигурителното законодателство.

Допълнителната статистико-математическа обработка показва, че според оценките на работодателите сивите нарушения в деветте отрасли варират в широк диапазон. Прегледът на стойностите на 18-те наблюдавани сиви практики показва, че в зависимост от спецификата на конкретния отрасъл, характера на производството и свързаните с това изисквания към лицата, полагачи труд в отрасли, се формират различни по големина дялове на сивите практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

За да се илюстрират тези зависимости, в следващите четири таблици са представени **оценките на работодателите за честотата на разпространение на четири от най-често срещаните сиви практики:** 1) „*работа без трудов договор*“, 2) „*работа по договор за по-ниска сума от реално получаващата (с допълнително необлагаемо заплащане)*“, 3) „*наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заеманата длъжност*“ и 4) „*наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност*“. Тези данни са показани в Таблицы 15, 16, 17 и 18:

Таблица 15.

Честота на разпространение на практиката „работа без трудов договор“ по отрасли



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



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

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

Отрасли:	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо:
1) Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	6,3	15,7	37,7	25,8	14,5	100,0
2) Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	4,6	17,2	47,0	23,8	7,3	100,0
3) Гражданско строителство и изолации	6,6	25,9	37,2	23,0	7,3	100,0
4) Хотелиерство и ресторантьорство	8,5	21,3	33,7	29,8	6,7	100,0
5) Транспорт	2,9	13,4	45,3	27,9	10,5	100,0
6) Спедиция и съобщения	2,0	2,0	45,1	33,3	17,6	100,0
7) Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	16,7	21,2	37,2	14,1	10,9	100,0
8) Бизнес услуги	4,0	8,5	42,9	33,9	10,7	100,0
9) Учебно-образователни услуги	1,1	3,2	20,2	67,0	8,5	100,0

(Cramer $V^2=0,167$; Chi-square $\chi^2=0,000$)

Таблица 16.

Честота на разпространение на практиката „работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)“ по отрасли

Отрасли:	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо:
1) Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	6,9	22,0	39,0	18,2	13,8	100,0
2) Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	11,3	26,5	37,1	17,2	7,9	100,0
3) Гражданско строителство и изолации	11,3	29,6	28,1	20,1	10,9	100,0
4) Хотелиерство и ресторантьорство	11,3	29,4	27,3	22,0	9,9	100,0
5) Транспорт	14,0	20,3	28,5	22,7	14,5	100,0
6) Спедиция и съобщения	3,9	5,9	33,3	31,4	25,5	100,0
7) Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	21,2	20,5	31,4	13,5	13,5	100,0
8) Бизнес услуги	5,9	14,7	38,2	28,7	12,6	100,0
9) Учебно-образователни услуги	3,2	3,2	20,0	56,8	16,8	100,0

(Cramer $V^2=0,160$; Chi-square $\chi^2=0,000$)

Таблица 17.

Честота на разпространение на практиката „наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заеманата длъжност“ по отрасли



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



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

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

Отрасли:	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо:
1) Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	4,4	10,7	42,1	23,9	18,9	100,0
2) Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	4,6	15,2	39,1	27,2	13,9	100,0
3) Гражданско строителство и изолации	2,6	16,5	34,2	26,5	20,2	100,0
4) Хотелиерство и ресторантьорство	6,7	15,2	34,4	29,8	13,8	100,0
5) Транспорт	3,5	10,5	36,0	29,7	20,3	100,0
6) Спедиция и съобщения	2,0	3,9	27,5	39,2	27,5	100,0
7) Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	2,6	19,9	37,8	23,1	16,7	100,0
8) Бизнес услуги	2,4	6,4	35,3	40,0	15,9	100,0
9) Учебно-образователни услуги	-	2,1	15,8	67,4	14,7	100,0

(Cramer $V^2=0,139$; Chi-square $\chi^2=0,000$)

Таблица 18.

Честота на разпространение на практиката „наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност“ по отрасли

Отрасли:	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо:
1) Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия	16,4	40,3	29,6	5,7	8,2	100,0
2) Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло	21,2	40,4	21,2	9,3	7,9	100,0
3) Гражданско строителство и изолации	18,8	39,0	23,2	7,7	11,4	100,0
4) Хотелиерство и ресторантьорство	24,8	34,0	21,6	11,3	8,2	100,0
5) Транспорт	17,0	34,5	26,3	9,4	12,9	100,0
6) Спедиция и съобщения	9,8	25,5	29,4	19,6	15,7	100,0
7) Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	25,2	31,6	20,0	10,3	12,9	100,0
8) Бизнес услуги	10,2	28,4	34,8	16,4	10,2	100,0
9) Учебно-образователни услуги	6,3	21,1	18,9	41,1	12,6	100,0

(Cramer $V^2=0,152$; Chi-square $\chi^2=0,000$)

Представените данни ясно показват наличието на значими отраслови различия в разпространението на четирите сиви практики.

Така например, **практиката „работа без трудов договор“** се среща **много често и често** в отрасъл **Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност** (според общо 37,5% от работодателите в отрасъла), в отрасъл **Гражданско**



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

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

строителство и изолации (според общо 32,5% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Хотелиерство и ресторантьорство (според общо 29,8% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия (според общо 22,0% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло (според общо 21,8% от работодателите от отрасъла). В останалите отрасли за много често и често разпространение на това нарушение говорят между една десета и 16% от работодателите (за детайли, Таблица 15).

Другата много често срещана практика е „работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)“. Тя също е нееднакво срещащо се нарушение на ниво отрасли. Отново, според работодателите практиката е най-често разпространена в отрасъл Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност (според общо 41,7% от работодателите в отрасъла), в отрасъл Гражданско строителство и изолации (според общо 40,8% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Хотелиерство и ресторантьорство (според общо 40,9% от работодателите от отрасъла). Тя е много и често срещано нарушение и в отрасъл Транспорт (според общо 40,7% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло (според общо 37,2% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Спедиция и съобщения (според общо 34,3% от работодателите от отрасъла). За детайли, Таблица 16.

Специално внимание заслужава високата степен на разпространение на практиката „наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност“. Тя се среща много често и често в отрасъл Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло (според общо 61,6% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Хотелиерство и ресторантьорство (според общо 58,8% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Гражданско строителство и изолации (според общо 57,8% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия (според общо 56,7% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Транспорт (според общо 51,5% от работодателите от отрасъла), в отрасъл Спедиция и съобщения (според общо 35,3% от работодателите от отрасъла). Наемането на лица на договор, фиксиращ възнаграждение за труд на минималния осигурителен праг, не бива да се подценява. Тези ситуации крият огромни рискове от възникване на сиви отношения, в частност създава се реална опасност от възникване на нагласи и очаквания от страна на наеманите лица за допълнително, необлагаемо



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

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

заплащане. Една такава хипотеза, за да се прецизира на ниво отрасли, следва специално да се провери, преди да се направят окончателни констатации.

Друга практика, която според получените емпирични данни се откроява като много често и често срещана, е неизготвянето на длъжностни характеристики. Данните показват, че това е много често и често срещано явление от отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (според мнението на общо 20,2% от работодателите), в отрасъл *Гражданско строителство и изолации* (според 19,8% от работодателите), в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* (според общо 21,0% от работодателите от отрасъла), в отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност* (според 18,5% от работодателите от отрасъла).

Обобщавайки получените оценки на работодателите за честота на разпространение на 18-те сиви практики по отрасли се очертава следната картина. **С най-високи нива на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения се очертават отраслите *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност, Гражданско строителство и изолации, Хотелиерство и ресторантьорство, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* и *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло*.** От друга страна, оценяваните сиви практики са относително най-рядко в отрасъл *Учебно-образователни услуги и Спедиция и съобщения*, оценките за които от страна на работодателите по повечето наблюдавани показатели (сиви практики) показват най-ниски стойности на разпространение.



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

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

4. ЕЛЕМЕНТИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ТРУДА, ПРЕДПОСТАВЯЩИ ИЗРЯДНОСТ В ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Възникването на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения е резултат от взаимното влияние на сложен комплекс от фактори. Ако процесите се погледнат от противоположна гледна точка, то отсъствието на сиви практики и нарушения на трудовоправното и осигурителното законодателство може да се гарантира, ако в предприятията бъдат създадена подходяща организация на труда и механизми за нейното коректно и стриктно прилагане.

Към минимално необходимите условия, предпоставящи изрядност в трудовоправните и осигурителните отношения, се отнасят организационно управленските действия по регламентиране на трудовите отношения. В тази част на анализа се разглеждат три конкретни аспекта на процеса: 1) наемането на персонал на трудов договор; 2) съдържателните характеристики на трудовия договор и 3) минимално задължителните административни действия по регламентирането на трудовоправните и осигурителните отношения между работодателя и наетите лица.

4.1. Елементи на организацията на труда, предпоставящи изрядност в трудовоправните и осигурителните отношения

4.1.1. Наемане на персонал на трудов договор

За да се оцени този съществено важен аспект от процеса по регламентиране на трудовоправните и осигурителните отношения, при проучването паралелно са събрани два вида оценки - 1) оценки на работодателя за относителния дял на лицата, които са наети на трудов договор в предприятието и 2) оценки на наетите лица за типа на договорни отношения с работодателя.

Емпиричните данни от проучването показват, че според работодателите в 92,4% от изследваните предприятия всички 100% от наетите лица работят на трудов договор. В 3,9% от предприятията на трудов договор са наети над 50% от наетите лица, а в 0,7% - по-малко от 50%. Тъй като тази оценка е обща за изследваната съвкупност, за целите на отрасловия анализ се прави допълнителна проверка за дяловете наети на трудов договор лица по отрасли. Проверката показва, че 100% от лицата работят на трудов договор в отрасъл *Спедияция и съобщения*. В

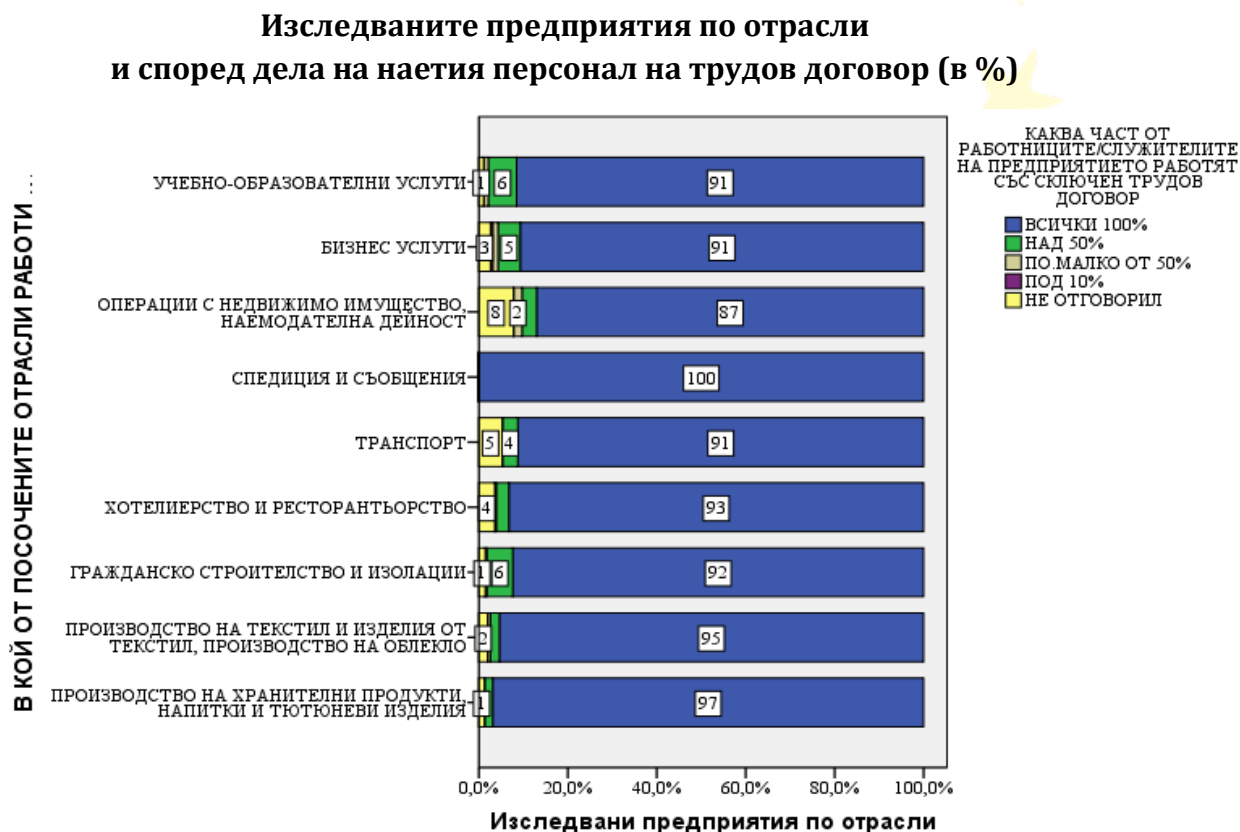
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

останалите осем отрасли положението е следното: на трудов договор са наети 96,9% от лицата в отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия*, 95,4% от лицата в отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло*, 93,2% от лицата в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство*, 92,4% в отрасъл *Гражданско строителство и изолации*, 91,5% от лицата в отрасъл *Учебно-образователни услуги*, 91,2% от лицата в отрасъл *Транспорт*, 90,7% от лицата в отрасъл *Бизнес услуги*, 87,0% от лицата в отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност*.

Установените различия в степента на наемане на персонал на трудов договор са илюстрирани във Фигура 6:

Фигура 6.



От наличните данни не би било коректно да се предположи, че липсващите дялове до 100% в осемте посочени отрасли са за сметка на лица, работещи без какъвто и да е договор. Все пак, има вероятност част от тези лица да се наемат на граждански договор. При всички случаи, оценките на работодателите за



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

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

наемането на лица на трудов договор са показателни за това, че в изследваните девет отрасли се полагат усилия за установяване на коректни трудови правоотношения между работодателя и наеманите лица.

Какъв дял от наетите лица работят на трудов договор към момента на проучването, става ясно от емпиричните оценки, получени на директен въпрос към наетите лица.

Според получените данни, **97,8% от наетите лица работят на трудов договор.** Разгледани по признака отраслова принадлежност, данните по този показател очертават следната картина. Има минимални разлики в дела на лицата, посочили, че работят на трудов договор - тези разлики са минимални и като цяло се движат в диапазона от 96,7% (за отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност*) и 100% за отрасъл *Спедиция и съобщения*. Очевидно, попълвалите анкетни карти наети лица в преобладаващата си част са заети на трудов договор.

Така се оказва, че от гл.т. на наличието на трудов договор в предприятията от деветте наблюдавани отрасли е спазено трудовото законодателство. До каква степен обаче сключените договори между работодателите и наетите лица отговарят на нормативната уредба, става ясно от прегледа на съдържателните характеристики на трудовите договори в предприятията от деветте отрасли.

4.1.2. Съдържателни характеристики на трудовия договор

Съгласно българското трудово законодателство (Кодекс на труда), трудовия договор следва да съдържа следните задължителни елементи:

- ✚ Точно описание на характера и обема на възлаганата работа;
- ✚ Посочване на работно място и условия за извършване на работата;
- ✚ Фиксиране на размера на трудовото възнаграждение;
- ✚ Посочване на начина на изплащане на трудовото възнаграждение;
- ✚ Определяне на продължителността на работното време;
- ✚ Определяне на продължителността на платения годишен отпуск;
- ✚ Определяне на режима на работа и почивки в работно време;
- ✚ Определяне на начина на прекратяване на трудовия договор;
- ✚ Определяне на начина на решаване на спорове или конфликти.



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

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

При проучването е събран специален масив от емпирични данни, целящ да се установи какво е съдържанието на сключваните трудови договори и ако има пропуски, по отношение на кои от съдържателните клаузи са те. Оценки по тези въпроси са получени както от работодателите, така и от наетите лица. Ако чрез оценките на работодателите се цели да се очертае картината като цяло за деветте отрасли и да се идентифицират спецификите на равнище отрасли, то чрез оценките на наетите лица се цели да се получат обективни оценки за съдържанието на сключените договори с реално работещи в отраслите наети лица.

Емпиричните **оценки на работодателите** показват, че най-малко нарушения се допускат по отношение на елемента “фиксиране на размера на трудовото възнаграждение” - около 3% на случаите, когато този елемент се включва в договорите рядко или изобщо не се включва. Затова пък изрично посочване на начина на изплащане на трудовото възнаграждение в договора се прави „много често“ според 74,3% и често - според 11,3% от работодателите.

Договорите с наеманите лица в преобладаващата част от случаите (според 81,2% - много често, а според 12,6% - често) съдържат клауза с изрично посочване на работното място и условията за извършване на работата. също така масов е вариантът (според 79,0% много често, а според 12,4% - често) на точно описание на характер и обема на възлаганата работа. Друга масово включвана в договорите клауза (според 86,4% много често, а според 10,2% - често) е определянето на продължителността на работното време. Данните показват също така, че масово се спазват изискванията за включване в договорите на клауза за Определяне на продължителността на платения годишен отпуск.

От данните става ясно, че е **налице подценяване на значимостта на предварителното договоряне на три от елементите на трудовия договор:**

- ✚ Определяне на режима на работа и почивки в работно време: според 11,4% от работодателите тази клауза се включва рядко в договорите, а според 7,5% - никога;
- ✚ Определяне на начина на прекратяване на трудовия договор: по мнението на 7,7% от работодателите тази клауза рядко е предмет на договора между работодателя и наетото лице, а според 9,1% - тя никога не присъства в подобни договори;
- ✚ Определяне на начина на решаване на спорове или конфликти: 15,2% от работодателите преценяват, че подобна клауза се включва рядко в



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

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

договорите, а други 20,1% считат, че тя никога не е елемент от договорите между работодателите и наетите лица.

Тези оценки в детайли са илюстрирани в Таблица 19:

Таблица 19.

„В трудовия договор, който предприятието сключва с работниците/служителите, съдържат ли се клаузи със следните регламенти“: оценки на работодателите

	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае
А6.1. Точно описание на характера и обема на възлаганата работа	79,0	12,4	4,8	2,6	1,2
А6.2. Посочване на работно място и условия за извършване на работата	81,2	12,6	3,5	1,8	1,0
А6.3. Фиксиране на размера на трудовото възнаграждение	91,9	6,8	0,5	0,4	0,4
А6.4. Посочване на начина на изплащане на трудовото възнаграждение	74,3	11,3	6,0	6,5	1,8
А6.5. Определяне на продължителността на работното време	86,4	10,2	2,0	0,9	0,6
А6.6. Определяне на продължителността на платения годишен отпуск	82,3	10,1	4,1	2,4	1,0
А6.7. Определяне на режима на работа и почивки в работно време	64,9	14,1	11,4	7,5	2,0
А6.8. Определяне на начина на прекратяване на трудовия договор	68,9	11,1	7,7	9,1	3,2
А6.9. Определяне на начина на решаване на спорове или конфликти	46,9	11,1	15,2	20,1	6,7

Оценките на наетите лица за съдържанието на трудовите договори, на основание на които извършват труд в съответното предприятие, потвърждават вече направените констатации, базирани на оценките на работодателите. Шестте клаузи, които според работодателите масово присъстват в трудовите договори, са посочени и от наетите лица като елементи от техните трудови договори. Също така, трите клаузи, очертаващи се от оценките на работодателите като „рядко“ или „никога“ включвани в договорите, също се оказва, че присъстват в най-малък брой от договорите на наетите лица. Така, начинът за решаване на спорове и конфликти е включен като елемент от договорите на 41,4% от наетите лица, клаузата за определяне начина за прекратяване на трудовия договор е дефинирана в договорите на 71,1% от наетите лица, а режимът на работа и почивки в работно време е фиксиран в договорите на 70,2% от наетите лица. Повече подробности са дадени в Таблица 20:

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

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

Таблица 20.

„В трудовия договор, който предприятието сключи с вас, съдържат ли се клаузи със следните регламенти“: оценки на наетите лица

	Да	Не	Не знае
A7.1. Точно описание на характера и обема на възлаганата работа	84,9	9,0	6,0
A7.2. Посочване на работно място и условия за извършване на работата	88,9	6,6	4,5
A7.3. Фиксиране на размера на трудовото възнаграждение	98,5	0,7	0,8
A7.4. Посочване на начина на изплащане на трудовото възнаграждение	81,1	11,5	7,3
A7.5. Определяне на продължителността на работното време	95,1	2,1	2,8
A7.6. Определяне на продължителността на платения годишен отпуск	91,8	3,3	4,8
A7.7. Определяне на режима на работа и почивки в работно време	70,2	18,9	10,9
A7.8. Определяне на начина на прекратяване на трудовия договор	71,1	11,8	17,1
A7.9. Определяне на начина на решаване на спорове или конфликти	41,4	30,0	28,6

За да се открият разликите в съдържанието на трудовите договори по отрасли, чрез допълнително статистико-математическа обработка се изчисляват критериите за наличие на статистически значима зависимост **между** отрасъла, в който е дадено предприятие, **и** съдържанието на трудовите договори с наетите лица. Резултатите от така направените проверки са визуализирани в следващите страници. За да се открие сравнителния характер на визуализиращите фигури, анализът на данните от фигурите е поместен след Фигура 24 (последната от тази серия фигури).

Фигури 7 и 8 показват оценките на работодателите и на наетите лица за **наличието в трудовия договор на точно описание на характера и обема на възлаганата работа:**

Фигура 7.

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на точно описание на характера и обема на възлаганата работа (в %)



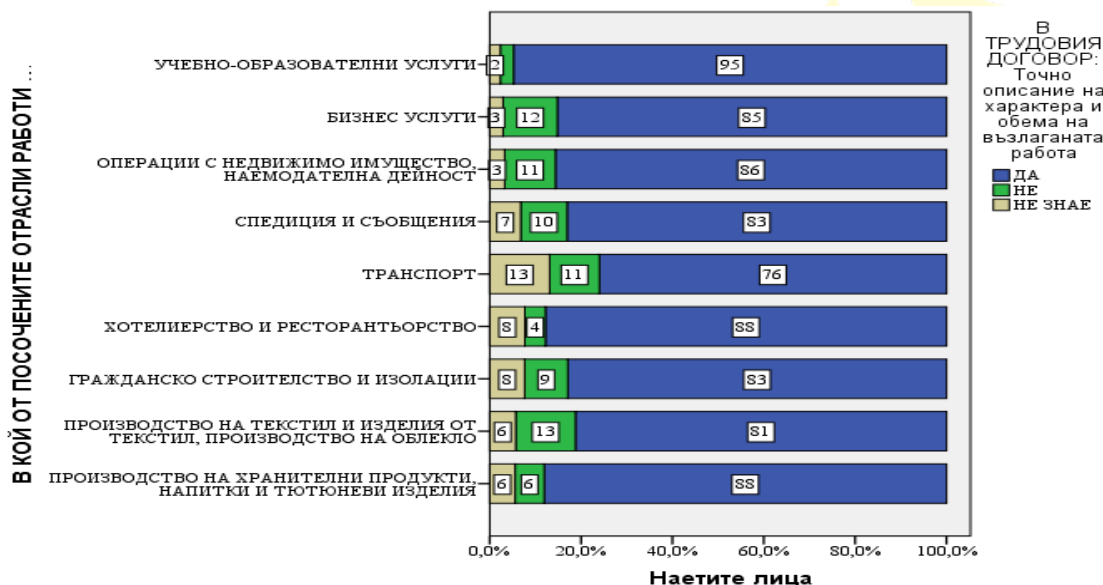
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 8.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия им договор на точно описание на характера и обема на възлаганата работа (в %)



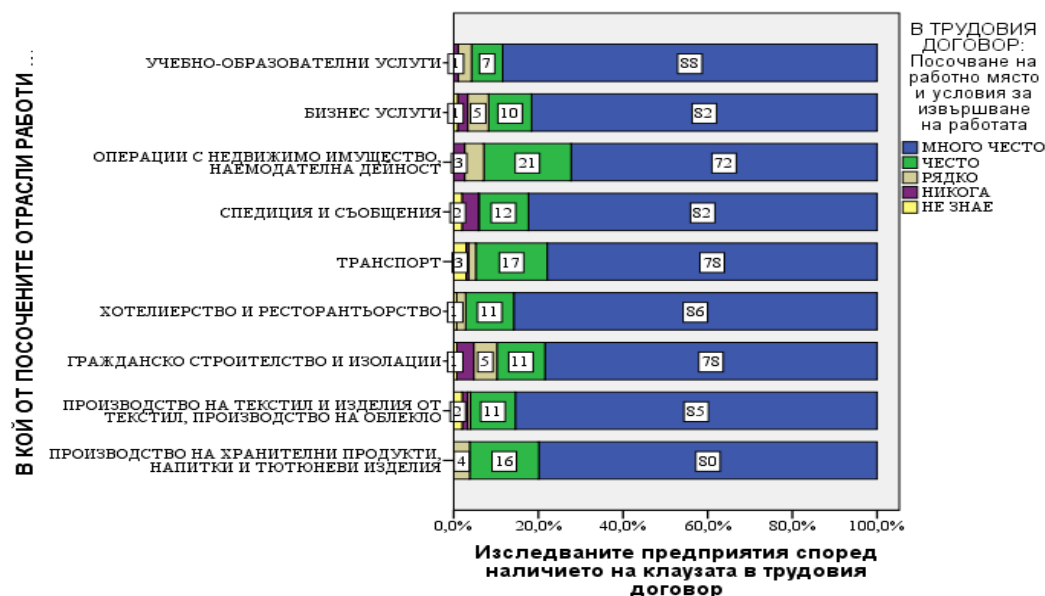
Фигури 9 и 10 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на посочване на работно място и условия за извършване на работата:

Фигура 9.

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

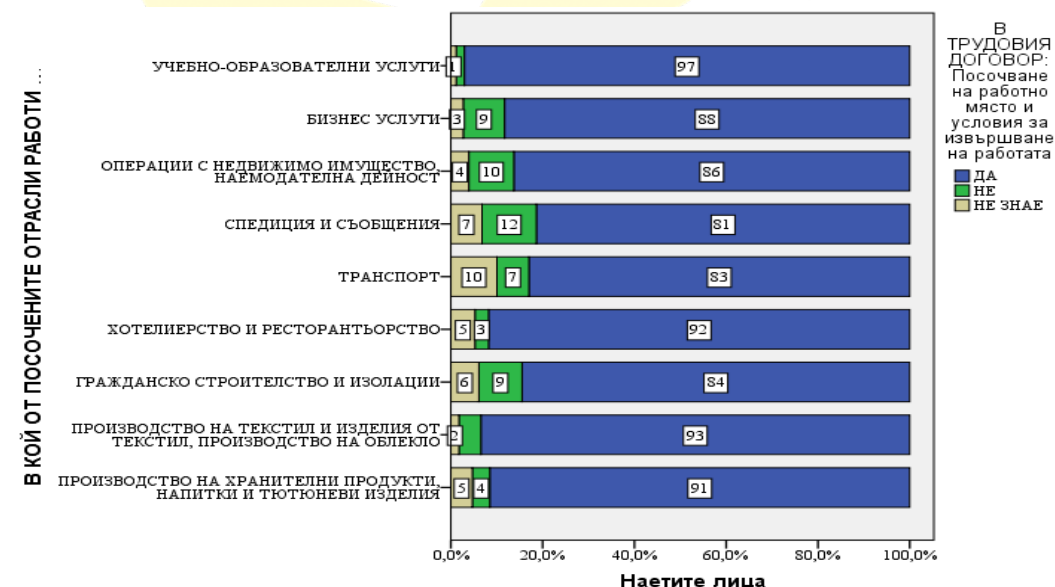
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за посочване на работно място и условия за извършване на работата (в %)



Фигура 10.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за посочване на работно място и условия за извършване на работата (в %)



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

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

Фигури 11 и 12 показват оценките на работодателите и на наетите лица за фиксиране на размера на трудовото възнаграждение в трудовия договор:

Фигура 11.

Изследваните предприятия по отрасли и според фиксиране на размера на трудовото възнаграждение в трудовия договор (в %)



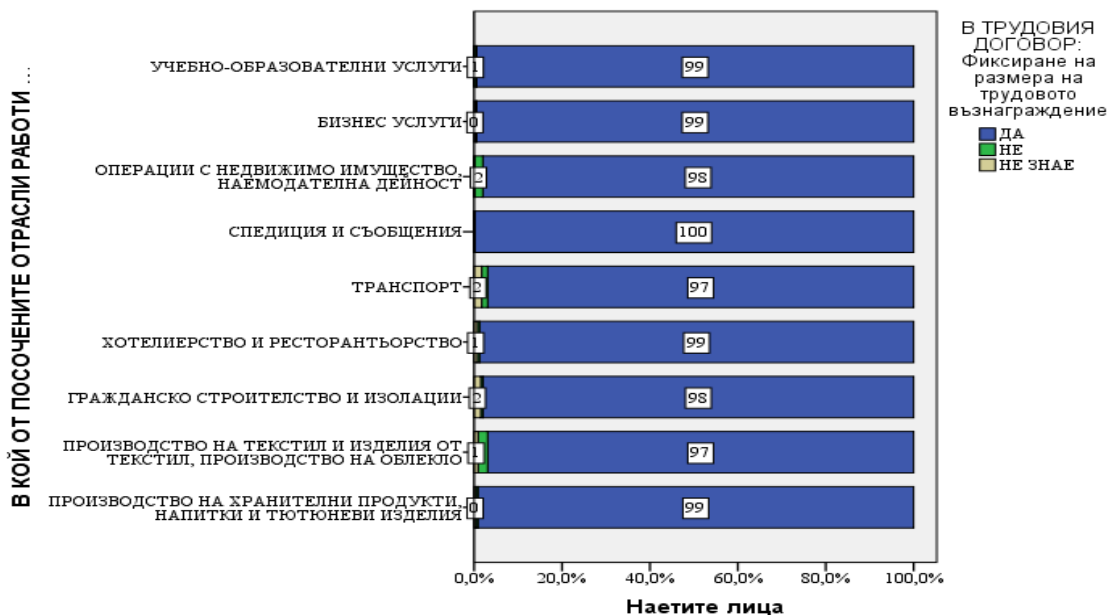
Фигура 12.

Наетите лица по отрасли и според фиксиране на размера на трудовото възнаграждение в трудовия договор (в %)



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

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



Фигури 13 и 14 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **начина на изплащане на трудовото възнаграждение**:

Фигура 13.

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за посочване на начина на изплащане на трудовото възнаграждение (в %)

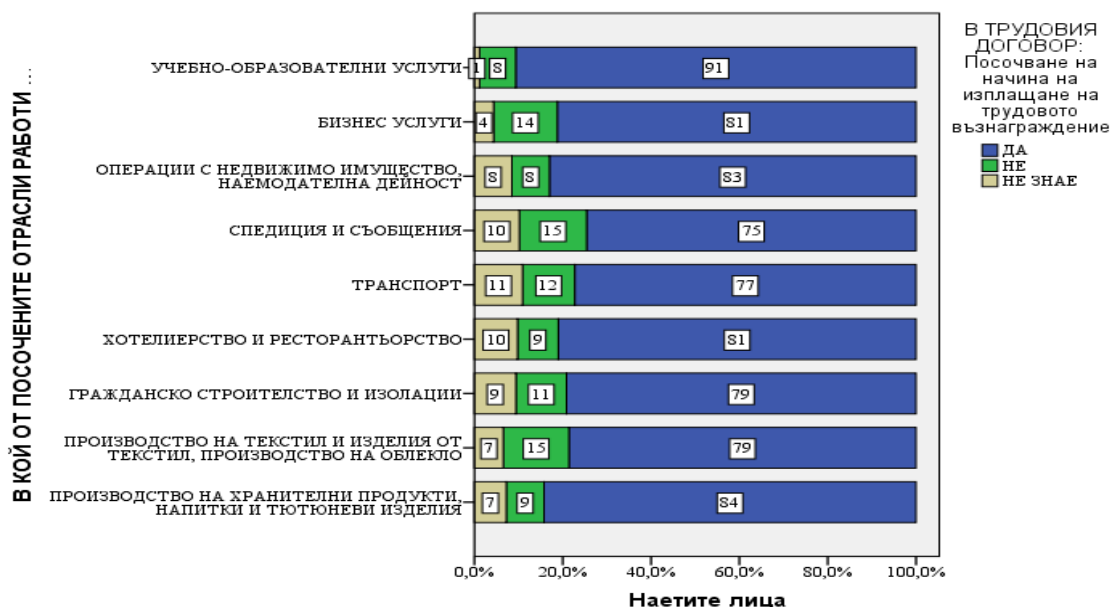


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 14.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за посочване на начина на изплащане на трудовото възнаграждение (в %)



Фигури 15 и 16 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **определяне на продължителността на работното време**:

Фигура 15.

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за определяне на продължителността на работното време (в %)

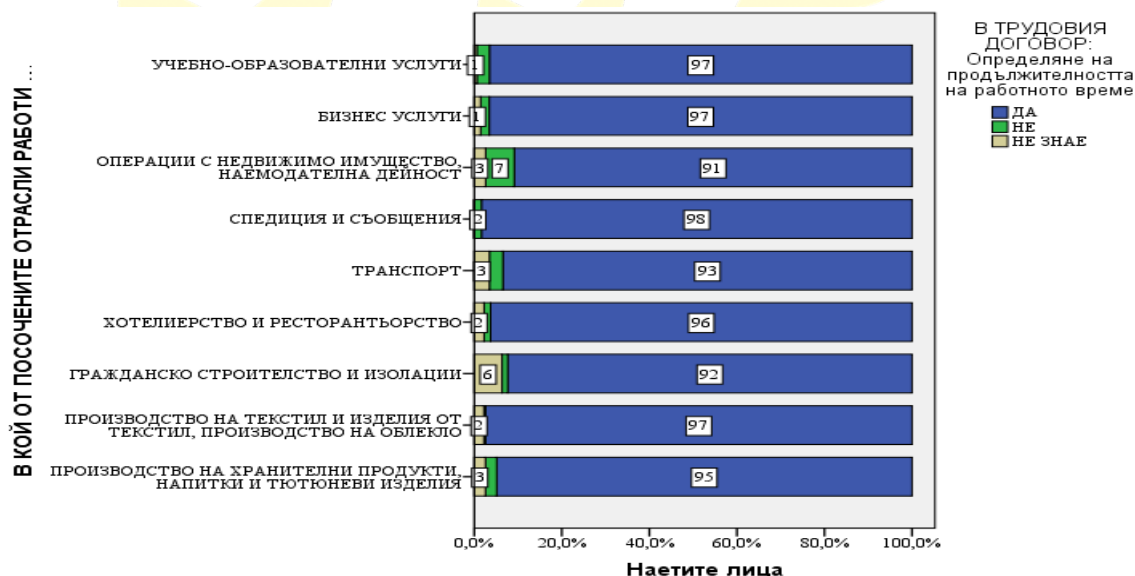
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 16.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за определяне на продължителността на работното време (в %)



Фигури 17 и 18 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **определяне на продължителността на платения годишен отпуск:**

Фигура 17.

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

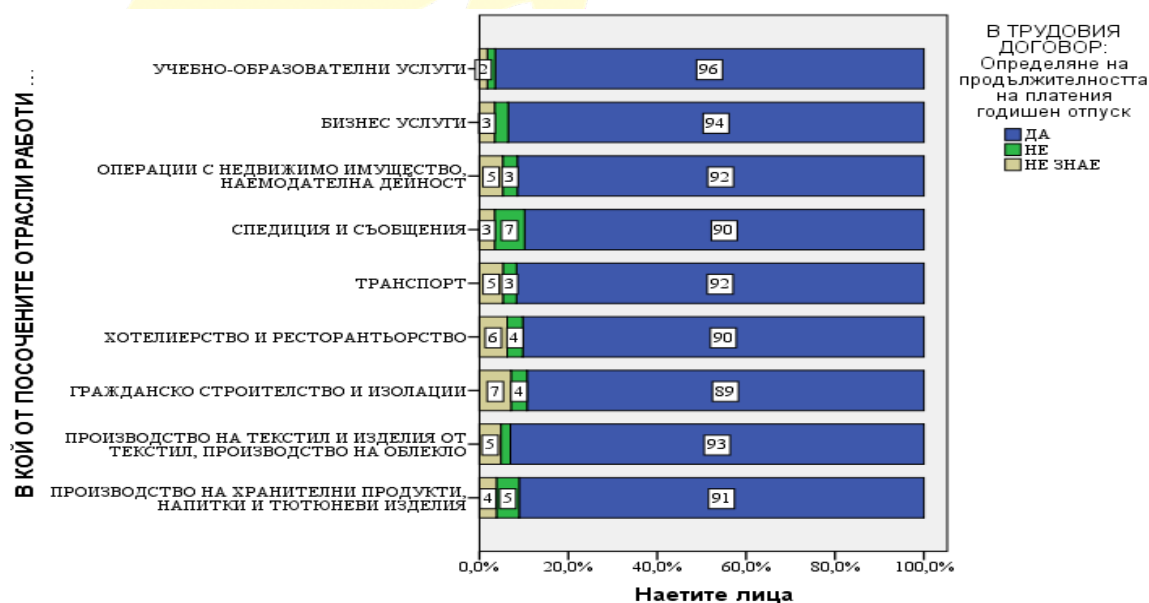
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за определяне на продължителността на платения годишен отпуск (в %)



Фигура 18.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за определяне на продължителността на платения годишен отпуск (в %)



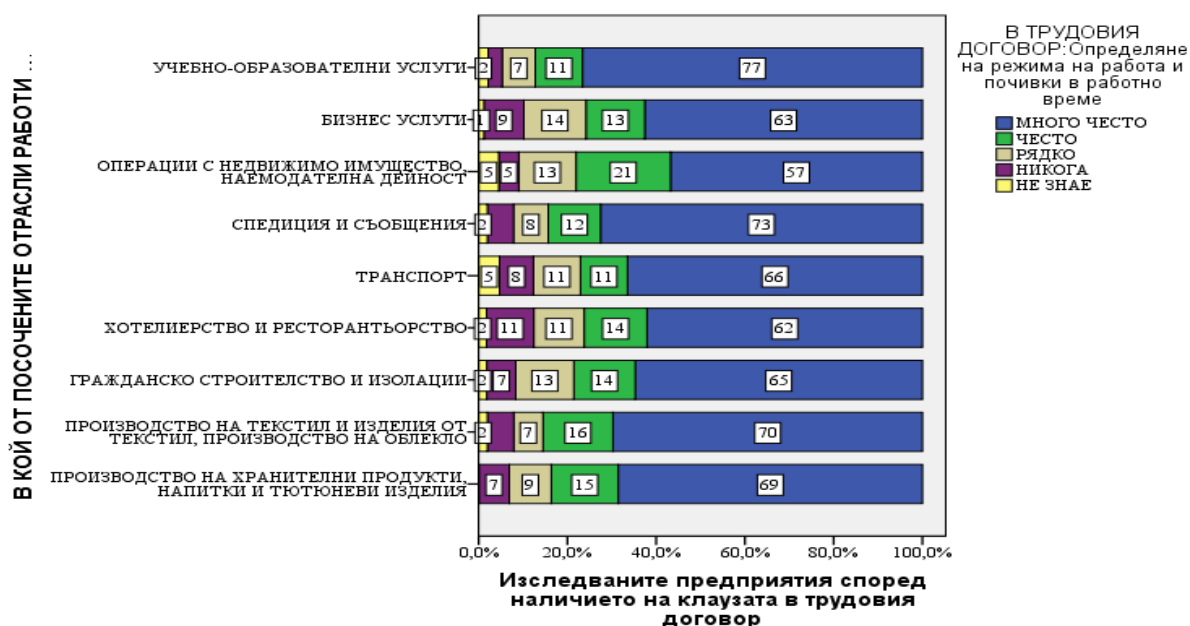
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 19 и 20 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **определяне на режима на работа и почивки в работно време**:

Фигура 19.

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за определяне на режима на работа и почивки в работно време (в %)

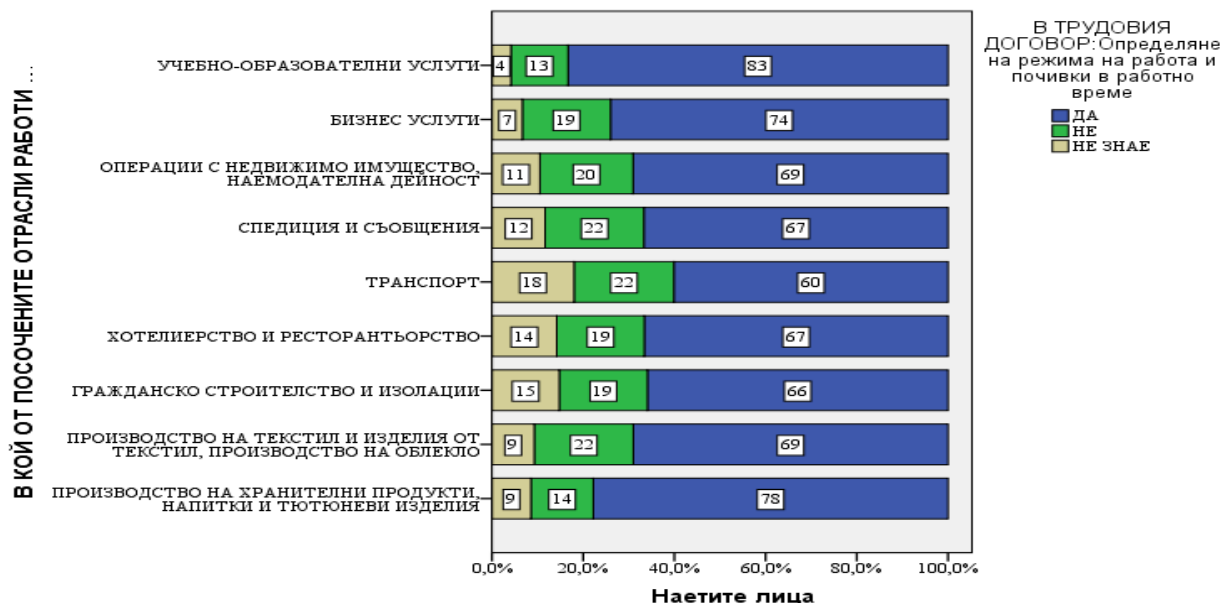


Фигура 20.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за определяне на режима на работа и почивки в работно време (в %)

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

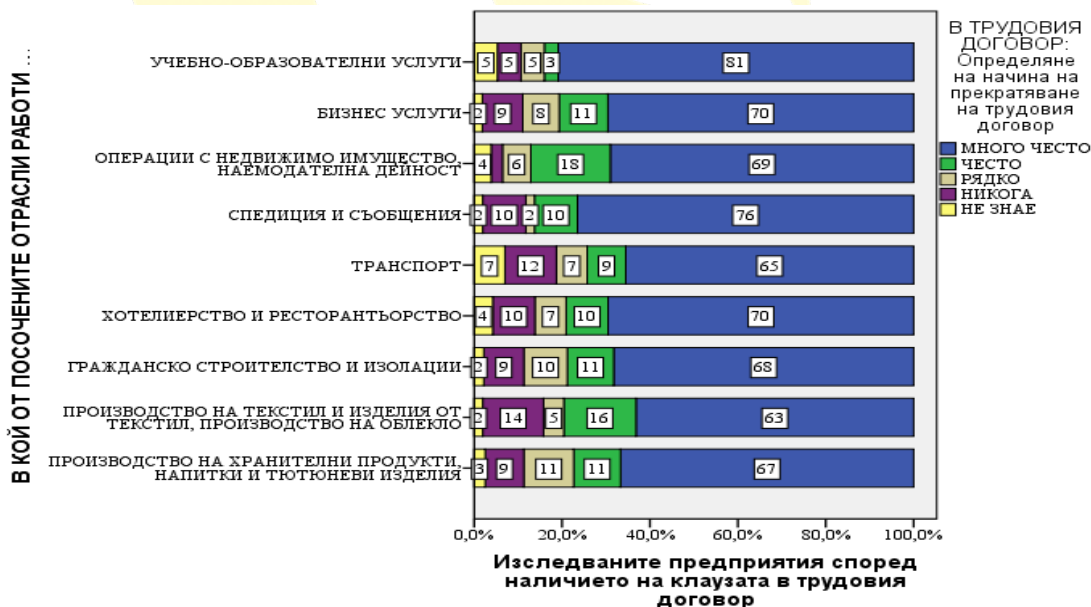
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фигури 21 и 22 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **определяне на начина на прекратяване на трудовия договор**:

Фигура 21.

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за начина на прекратяване на трудовия договор (в %)

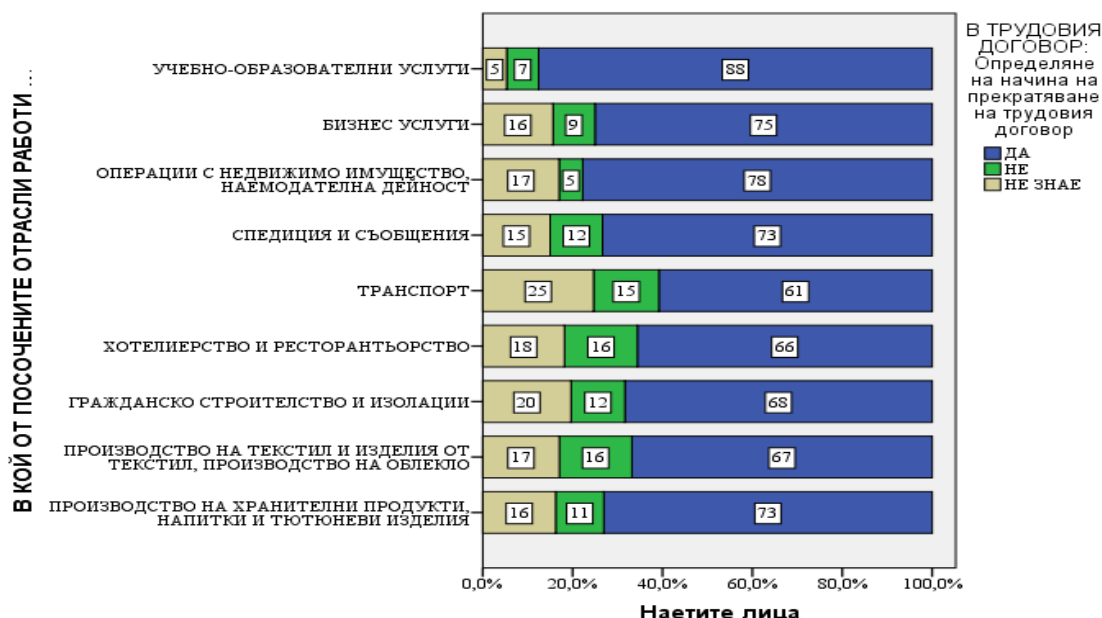


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 22.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за начина на прекратяване на трудовия договор (в %)



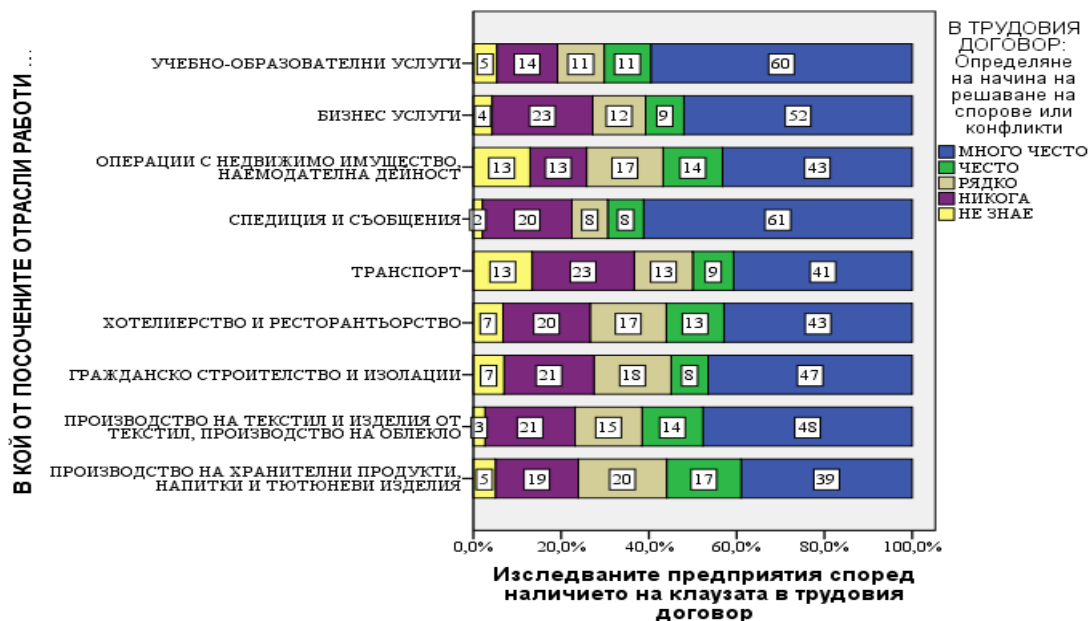
Фигури 23 и 24 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **определяне на начина на решаване на спорове или конфликти**:

Фигура 23.

Изследваните предприятия по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за начина на решаване на спорове или конфликти (в %)

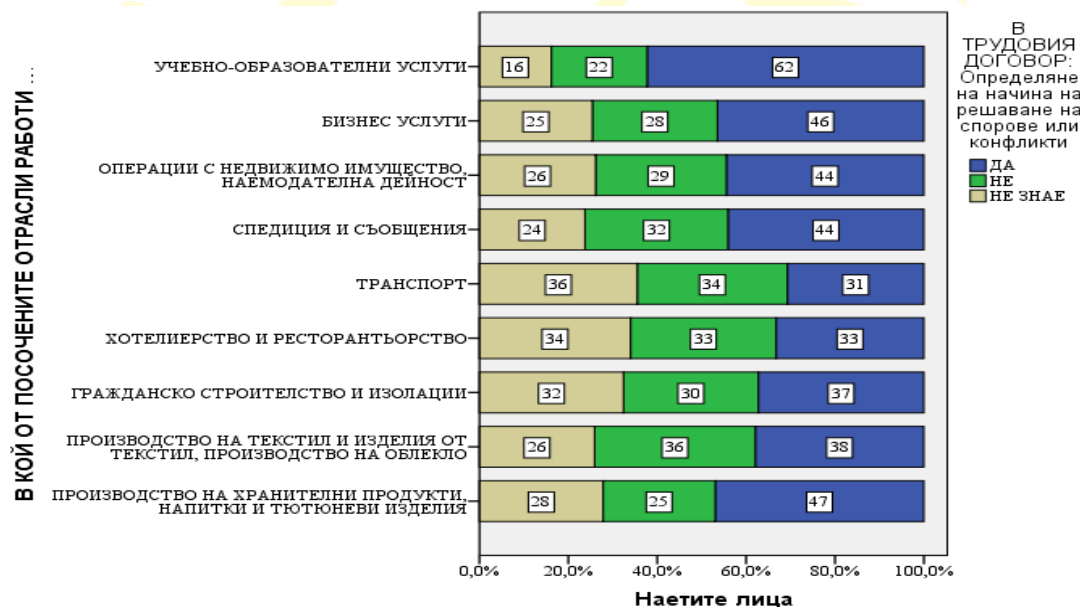
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 24.

Наетите лица по отрасли и според наличието в трудовия договор на клауза за начина на решаване на спорове или конфликти (в %)



Сравнителният анализ на данните, представени последователно в серията фигури с номера от 7 до 24 разкрива следната картина: от оценките на работодателите и наетите лица за съдържанието на трудовите договори става ясно, че на отраслово равнище има значими различия в степента, в която са застъпени отделните елементи на трудовите договори:



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

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

- ✚ Според оценките на работодателите, включването на **клаузата за точно посочване на характера и обема на възлаганата работа** се спазва най-стриктно в отрасъл *Учебно-образователни услуги*. Тази констатация произтича както от оценките на работодателите, така и от оценките на наетите лица. Между 83% и 91% варират техните оценки за това колко често точното посочване на характера и обема на възлаганата работа е елемент от трудовия договор на лицата. Четири отрасли се очертават в с най-ниски стойности по този показател: *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност, Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло, Спедиция и съобщения и Транспорт*. В тези отрасли около 30% от работодателите са посочили или че клаузата се прилага рядко, или изобщо липсва от трудовите договори. Подобни са оценките и на наетите лица, с тази разлика, че те извеждат *Спедиция и съобщения* като отрасъл с най-големи нарушения по отношение на тази конкретна клауза. Детайлите за оценките на работодателите и наетите лица могат да се видят във Фигури 7 и 8;
- ✚ От гледна точка на елемента **посочване на работното място и условията за извършване на възлаганата работа**, три отрасли се оказват в най-добра ситуация - *Учебно-образователни услуги, Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло и Хотелиерство и ресторантьорство*. Между 85 и 88% са дяловете на работодателите, считащи, че клаузата се прилага много често в договорите на наетите лица. Отраслите *Транспорт, Спедиция и съобщения, Гражданско строителство и изолации и Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* се оценяват с най-ниска степен на включване на клаузата в трудовите договори на наетите лица. Съвпадението между оценките на работодателите и наетите лица по този показател е значително - с тази разлика, че според работодателите клаузата се прилага най-рядко в отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*, докато според наетите лица - това е валидно за отрасъл *Спедиция и съобщения*. За повече детайли, Фигури 9 и 10;
- ✚ Оценките на изследваните лица за честотата на включване на клаузата за фиксиране на размера на трудовото възнаграждение очертават сравнително благоприятна среда в изследването девет отрасли. Интересното в случая е, че според оценките на наетите лица, почти 100%-ово в техните договори изрично е посочен размерът на възнаграждението. Работодателите, от своя страна, са по-критични и допускат, че в отрасли



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

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

като *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност, Спедиция и съобщения, Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия и Бизнес услуги* се срещат между 5 и 10% случаи, когато размера на възнаграждението не се фиксира изрично в трудовия договор. За повече детайли, Фигури 11 и 12;

- ✚ Според работодателите, клаузата за начина на изплащане на трудовото възнаграждение не се посочва основно в отрасъл *Спедиция и съобщения*, както и в отрасъл *транспорт*. Нарушения в тази посока се срещат - около 10% от предприятията никога не включват такава клауза в договорите, а други между 5 и 8% го правят много рядко. Макар и не така очевидно, подобни нарушения са характерни и за отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*. Любопитното е, че и при оценката на този показател мненията на работодателите и наетите лица са близки по характер и посока. Единодушието на двете под-съвкупности дава основание да се приеме, че оценките са с висока степен достоверност. За повече подробности, Фигури 13 и 14;
- ✚ Клаузата за определяне на продължителността на работното време масово се включва като елемент от трудовите договори на почти всички от изследваните девет отрасли. Съдейки по оценките на работодателите, *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност, Спедиция и съобщения и Хотелиерство и ресторантьорство* са трите отрасли, в които е най-висока вероятността да се сключи договор без посочената клауза. Според оценките на наетите лица, това са по-скоро отраслите *Транспорт, Гражданско строителство и изолации и Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*. Детайлите са илюстрирани във Фигури 15 и 16;
- ✚ Фигури 17 и 18 съдържат сравнителна информация за оценките на работодателите и наетите лица за включването в трудовите договори на **клауза за определяне на продължителността на платения годишен отпуск**. Получените мнения говорят, че този показател е предмет на нееднозначни оценки. Според работодателите, в два от отраслите (*Учебно-образователни услуги и Спедиция и съобщения*) се изготвят трудови договори, съдържащи изрично фиксирана продължителността на платения годишен отпуск. В останалите седем отрасли очевидно има редица случаи на невключване на тази клауза в договорите, за което свидетелстват оценките на между 15 и 20% от работодателите. И по този показател отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* се



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

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

оказва с най-ниските стойности. От своя страна наетите лица преценяват, че клаузата е елемент от договорите на между 93 и 96% от наетите лица в деветте бранша. Според тях, единични са случаите, при които в договора не се указва точната продължителност на платения годишен отпуск;

✚ По отношение на съществуването на **клауза за определяне на режима на работа и почивки в работно време** в трудовите договори оценките и на работодателите, и на наетите лица са твърде пъстри. Като цяло сред работодателите се оформя мнението, че клаузата е най-рядко включвана в договорите в отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*. Макар и по-добра, ситуацията в отраслите *Хотелиерство и ресторантьорство, Гражданско строителство и изолации и Транспорт* също изисква внимание. Наетите лица пък са на мнение, че това е най-често липсващата клауза в договорите на наетите лица от всичките девет наблюдавани отрасли. Около една пета от наетите лица считат, че такава клауза няма в отраслите *Транспорт, Спедиция и съобщения, Хотелиерство и ресторантьорство, Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност, Гражданско строителство и изолации*. Според наетите лица, ситуацията по този показател е най-благоприятна в отраслите *Учебно-образователни услуги и Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия*. Детайлите са във Фигури 19 и 20;

✚ Предмет на още по-разнопосочни мнения е включването на **клауза за определяне на начина на прекратяване на трудовия договор**. Според работодателите, най-рядко клаузата се посочва в г. трудовите договори на лицата, работещи в отраслите *Хотелиерство и ресторантьорство, Транспорт и Гражданско строителство и изолации*. От друга страна, клаузата е елемент от трудовите договори на наетите лица в два отрасли - *Учебно-образователни услуги и Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло*. По мнението на наетите лица обаче, клаузата присъства най-често в трудовите договори на лицата от *Учебно-образователни услуги и Бизнес услуги*, а най-рядко - в отраслите *Хотелиерство и ресторантьорство, Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло, Транспорт, Спедиция и съобщения и Гражданско строителство и изолации*. Детайлите са във Фигури 21 и 22;

✚ И по отношение на **клаузата за определяне на начина на решаване на спорове или конфликти**, получените емпирични данни са пъстри и нееднозначни. Според оценките на работодателите, тази клауза се среща в най-добрия случай в две трети от договорите на лицата - констатацията е



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

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

валидна за отраслите *Учебно-образователни услуги и Спедиция и съобщения*. По-масовият случай в останалите отрасли обаче е клаузата да се включва в договорите на около 40% от наеманите лица. Пак по мнението на работодателите, най-рядко клаузата се включва като елемент в договорите на лицата от отраслите *Транспорт, Хотелиерство и ресторантьорство, Транспорт и Гражданско строителство и изолации*. *Оценките на наетите лица потвърждават направените констатации* - клаузата не се включва в поне една трета от договорите на лицата, работещи във всичките девет наблюдавани отрасли. Тези данни са визуализирани във Фигури 23 и 24.

В заключение, анализът на оценките на съдържателните характеристики на трудовите договори, сключвани с наеманите лица в деветте наблюдавани индустриални отрасли показва, че **масовата практика е в договорите да се определя работното място и условията за извършване на работата, да се посочва характера и обема на възлаганата работа, да се фиксира продължителността на работното време и възнаграждението за труд**. Очевидно, това са параметрите, от които се интересуват най-силно и двете страни на процеса - както работодателят, така и наеманото лице. Вероятно поради това остават подценявани такива елементи от трудовия договор, като **дефинирането на точната продължителност на платения трудов отпуск и определянето на режима на работа и почивки в работното време**. Най-силно подценени обаче са тези елементи от трудовия договор, които дефинират **условията и реда за прекратяване на трудовото правоотношение, както и механизмите и начините за търсене на правата на наекърнената страна в случаи на спорове и конфликти**.

Това на практика означава, че **както работодателят, така и наетото лице се оказват с неуредени отношения по всички възникващи казуси и спорни въпроси, свързани с прилагането на трудовоправното отношение**. Ако по една или друга причина в процеса на прилагане на сключеното споразумение за полагане на определен вид труд възникне спор между двете страни, наетите лица се оказват в по-неблагоприятна ситуация от работодателя. Работодаателят, особено ако е средно или голямо предприятие, е много вероятно да разполага с юридическа експертиза, която да намери решения на конкретния случай. Практиката обаче сочи, че в такива случаи потърпевша е наеманата страна, т.е. наетите лица. Ако също така се допусне, че прилагането на трудовото правоотношение е обременено и със сиви елементи (като например, доплащане на необлагаемо отношение на „ръка“ или неизплащане на полагащите се



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

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

социални и здравни осигуровки), това създава допълнителни напрежения между двете страни по трудовото правоотношение. Може да се стигне и до възникване на допълнителни сиви отношения, които да имат за цел неутрализиране на създадалата се ситуация. Ето защо, за да се редуцират рисковете от възникване на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения, е желателно трудовите договори да се изготвят в съответствие с Кодекса на труда и КСО.



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

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

4.1.3. Съществени характеристики на процеса по регламентиране на трудовоправните и осигурителните отношения

Освен от гледна точка на съдържателните характеристики на трудовите договори, регламентирането на трудовоправните и осигурителните отношения е свързано с прилагането на съвкупност от административни действия, чрез които се гарантира коректност между двете страни по договора. Работодателят създава организационни и управленски предпоставки наеманото лице да бъде запознато с организацията на труда и произтичащите от това изисквания към наеманото лице. Наеманото лице, от своя страна, след като бъде надлежно информирано за вътрешните правила и изискванията към заеманата позиция, се ангажира със спазването на вътрешния ред и правила.

В проучването тези въпроси се предмет на специален анализ, тъй като е възприето методологическото допускане, че част от възникващите сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения се следствие от организацията на труда и модела на управление на човешките ресурс в предприятието.

В търсене на емпирични данни за това какво реално се случва при постъпването на нови лица в предприятията от деветте изследвани отрасли, проучването се обърна към работодателите и към наетите лица с конкретни въпроси за рутинните процедури и действия, които се прилагат спрямо новоназначените лица.

Получените емпирични данни са представени в Таблица 21 (оценки на работодателите) и Таблица 22 (оценки на наетите лица). Сравнението на получените оценки очертава следната картина:

-  **При постъпването на новоназначено лице, то бива запознавано с трудовите задължения, произтичащи от заеманата длъжност.** Това мнение се застъпва от 96,1% от работодателите и от 96,8% от наетите лица;
-  **Длъжностна характеристика на новопостъпилия служител се връчва винаги, според 92,2% от работодателите.** Длъжностна характеристика са получили при постъпването си на работа 90,5% от наетите лица. За по-детайлни оценки, Таблица 21 и 22:

Таблица 21.

„Когато назначавате нови лица на работа във вашето предприятие, колко често извършвате следните административни действия?": оценки на работодателите



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

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

	Винаги при ново назначение	В някои случаи	Рядко	Никога	Не знае	Нямат такъв елемент в орга- низацията на предприятието
A7.1. Връчвате на лицето длъжностна характеристика, съответстваща на длъжността	92,2	5,1	1,3	0,5	0,1	0,9
A7.2. Запознавате новопостъпващия служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа	96,1	3,1	0,3	0,2	0,2	0,2
A7.3. Запознавате служителя с актуалния Правилник за вътрешен ред	88,5	7,3	2,1	0,5	0,6	1,0
A7.4. Запознавате служителя с длъжностното лице, отговарящо за провеждане на политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа	77,4	10,5	2,5	0,6	1,0	8,0
A7.5. Запознавате служителя с изискванията към личната му безопасност и здраве при работа (инструктаж)	87,1	6,5	2,1	0,6	0,9	2,8
A7.6. Запознавате служителя с Колективния трудов договор, с който е обвързано предприятието	25,9	4,5	2,0	2,2	1,9	63,5

Таблица 22.

„Когато ви назначиха на работа в това предприятие, направиха ли следните неща?": оценки на наетите лица

	Да	Не	Не си спомням	Не знае
A8.1. Дадоха ви длъжностна характеристика, съответстваща на длъжността	90,5	2,5	6,6	0,4
A8.2. Запознаха ви с трудовите ви задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа	96,8	0,7	2,1	0,5
A8.3. Запознаха ви с актуалния Правилник за вътрешен ред	87,9	2,3	8,9	0,9
A8.4. Запознаха ви с длъжностното лице, отговарящо за провеждане на политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа	76,9	5,7	15,0	2,4
A8.5. Запознаха ви с изискванията към личната ви безопасност и здраве при работа (проведен инструктаж)	88,0	2,3	8,2	1,4
A8.6. Запознаха ви с Колективния трудов договор, с който е обвързано предприятието	27,7	29,5	22,3	20,5

Изискването служителя да бъде запознат с актуалния Правилник за вътрешния ред се спазва винаги при ново назначение, според 88,5% от работодателите. Според наетите лица, това се е случило с 87,9% от тях, т.е. и по този показател е налице съвпадение на мненията на работодателите и наетите лица;



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

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

- ✚ **Новопостъпилият служител бива запознаван с длъжностното лице, отговарящо за провеждане на политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа**, винаги, според 77,4% от работодателите. На практика, наетите лица потвърждават тази констатация, като 76,9% от тях посочват, че спрямо тях при назначаването им е било спазено това изискване;
- ✚ **Запознаване на служителя с изискванията към личната му безопасност и здраве при работа (инструктаж)** се прави винаги при ново назначение, според 87,1% от работодателите. 88,0% от наетите лица съобщават, че те действително са били запознати с изискванията за личната им безопасност и здраве при работа;
- ✚ **Запознаване на служителя с Колективния трудов договор**, с който е обвързано предприятието е опцията, получила най-малко позитивни отговора - това се прави винаги при назначение според 25,9% от работодателите, а 27,7% от наетите лица потвърждават, че са били запознати с Колективния трудов договор, когато са постъпвали на работа в предприятието. Тези данни са обясними, като се има предвид, че синдикалните организации практически нямат влияние в частния бизнес, респективно колективен трудов договор не може по дефиниция да се разпростре върху предприятията от частния бизнес.

Като цяло се очертава сравнително добра картина - повечето от минимално необходимите административни процедури по въвеждането на новопостъпващите лица в организацията и стила на работа на предприятието се спазват. Все пак, в около една десета от предприятията не се връчват длъжностни характеристики, което е сигнал за пропуски и недооценяване значимостта на елемента „длъжностна характеристика“ в регламентирането на трудовоправните и осигурителните отношения. Може да се допусне, че когато не се връчват длъжностни характеристики, това в някои случаи е поради липсата на длъжностни характеристики за съответната позиция, а в други случаи - поради немарливост и подценяване на важността на този етап от конституирането на взаимните отношения между работодателя и наетото лице.

Прави впечатление също така, че около 12-13% от новопостъпващите лица не се запознават с актуалния Правилник за вътрешния ред. Това от своя страна създава предпоставки за нарушаването на вътрешните правила от страна на наеманото лице. Причините за подценяването на този елемент от организацията на труда са



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

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

поне две: липса на актуален Правилник или цялостно подценяване на самата идея за създаване на вътрешни правила. Като се има предвид, че една голяма част от предприятията в деветте изследвани отрасли са микро фирми и малки предприятия, подценяването на елемента Правилник за вътрешния ред е обяснимо. Статистико-математическата проверка потвърждава, че новопостъпващите лица се запознават с актуалния Правилник за вътрешния ред в 98,2% от големите предприятия, в 95,2% от средните предприятия, в 91,9% от малките предприятия и в 84,6% от микро предприятията.

Но съвременната организация на труда изисква изработването на вътрешни правила и тяхното стриктно спазване, с което се гарантира създаването на минимално необходимите правила за ефикасно функциониране на предприятието. От друга страна, фактът, че в предприятието съществуват строги вътрешни правила и стриктна организация на труда обикновено е симптом (но не и абсолютна гаранция) за коректност в трудовоправните и осигурителните отношения между работодателя и наетите лица.

По-нататъшната проверка на разглежданите административни процедури при въвеждането на новопостъпилите лица **по отрасли** разкрива наличието на известни различия и специфики, най-вероятно следствие от характера на производството в деветте отрасли и произтичащите от това изисквания към лицата, полагащи труд.

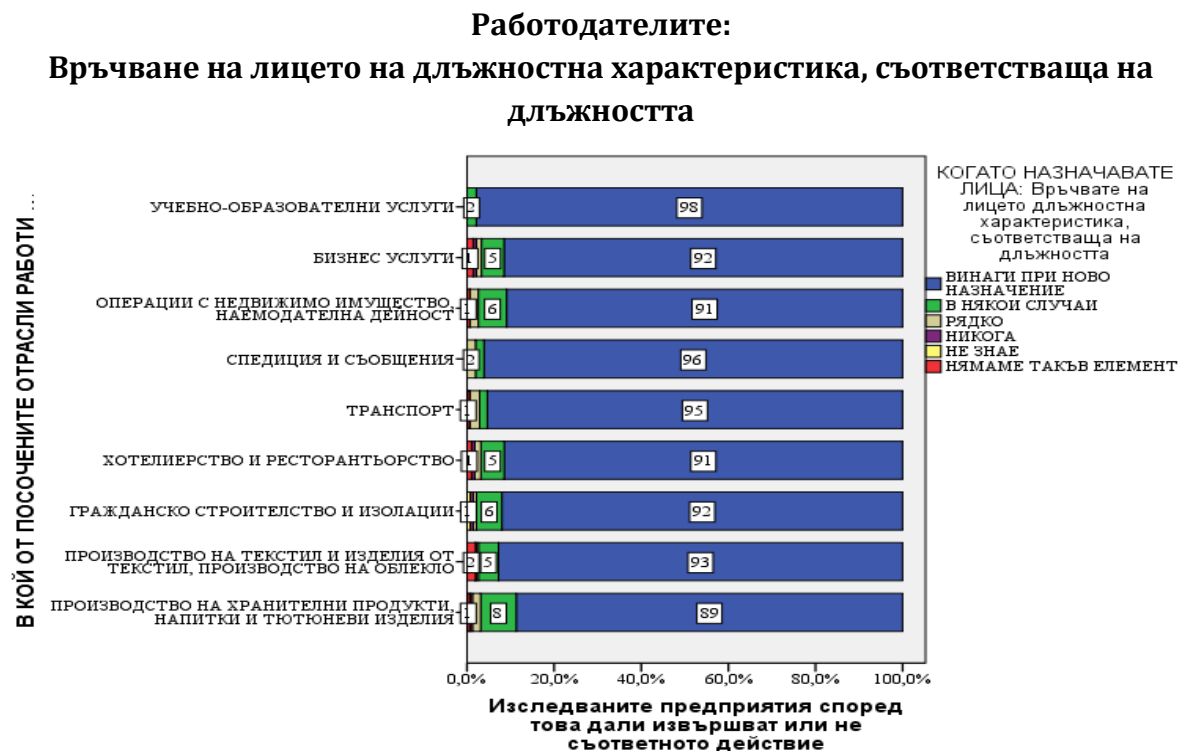
Сравнителните оценки на работодателите и на наетите лица са представени в серия от фигури - с номера от 25 до 36. Синтезиран анализ на установените различия по отрасли е представен след Фигура 36:

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

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

Фигури 25 и 26 показват оценките на работодателите и на наетите лица за връчване на лицето на длъжностна характеристика, съответстваща на длъжността:

Фигура 25.



Фигура 26.

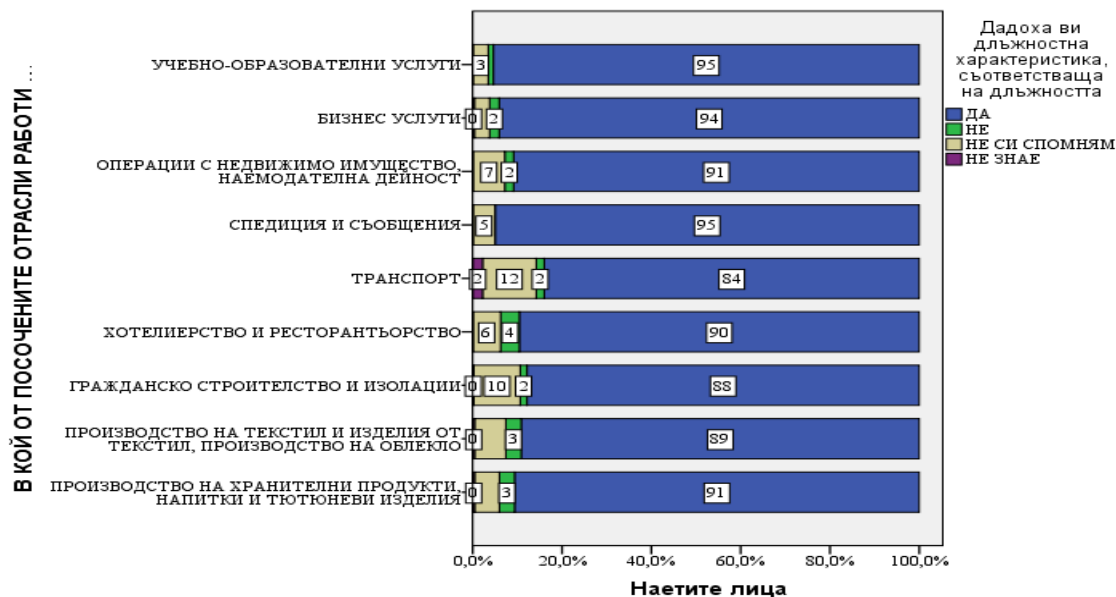
Наетите лица:

Връчена длъжностна характеристика, съответстваща на длъжността



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

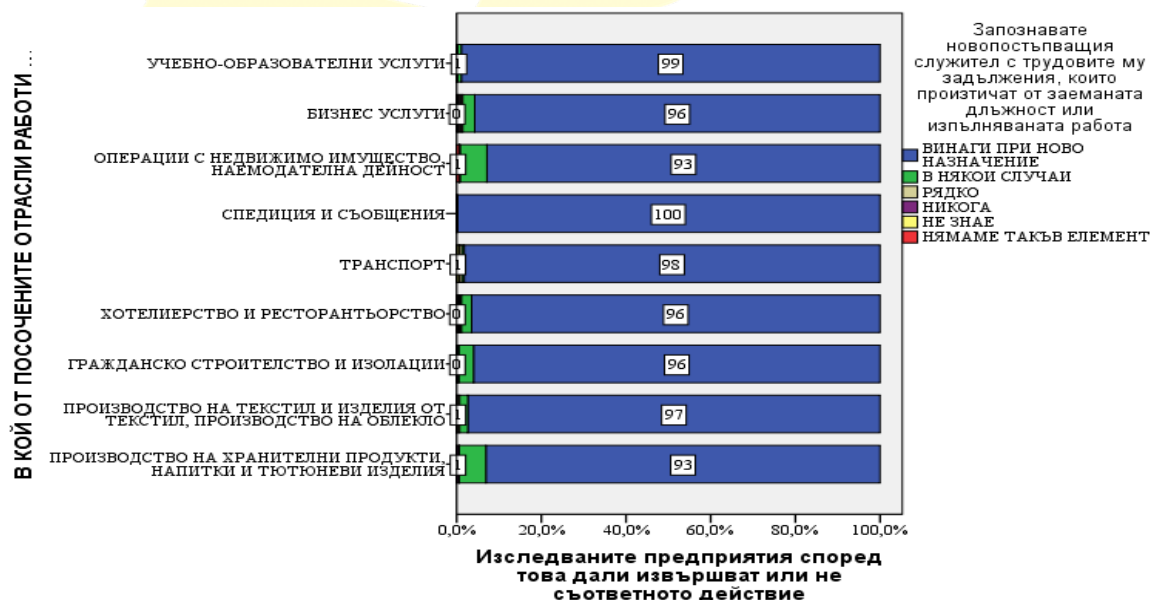
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фигури 27 и 28 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на новопостъпващия служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа:

Фигура 27.

Работодателите: Запознаване на новопостъпващия служител с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа

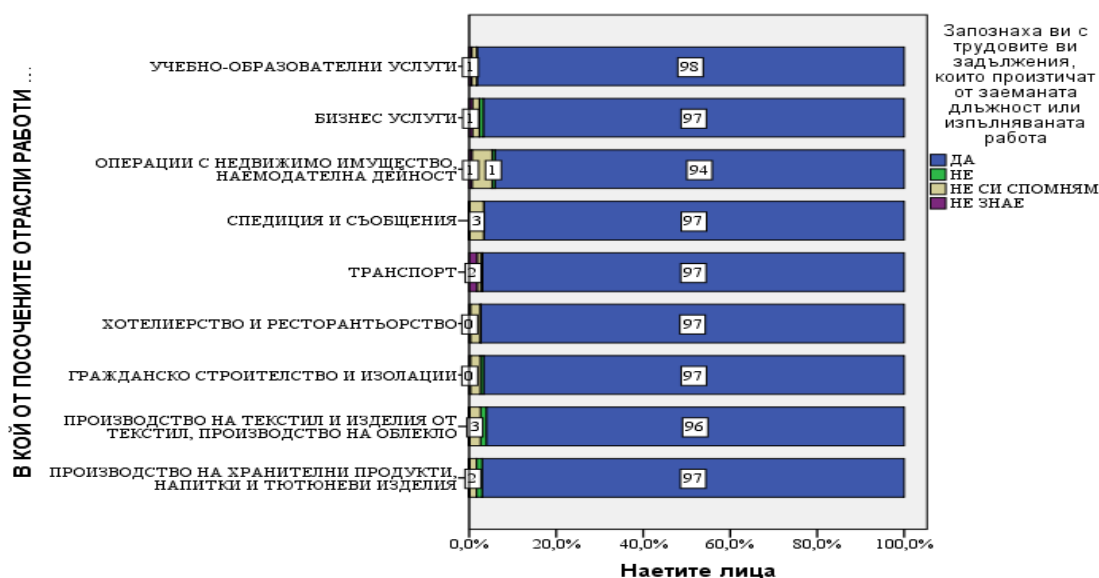


Фигура 28.

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

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

Наетите лица: Запознати при постъпването на работа с трудовите задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа



Фигури 29 и 30 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на служителя с актуалния Правилник за вътрешен ред:

Фигура 29.

Работодателите: Запознаване на служителя с актуалния Правилник за вътрешен ред



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

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

Фигура 30.



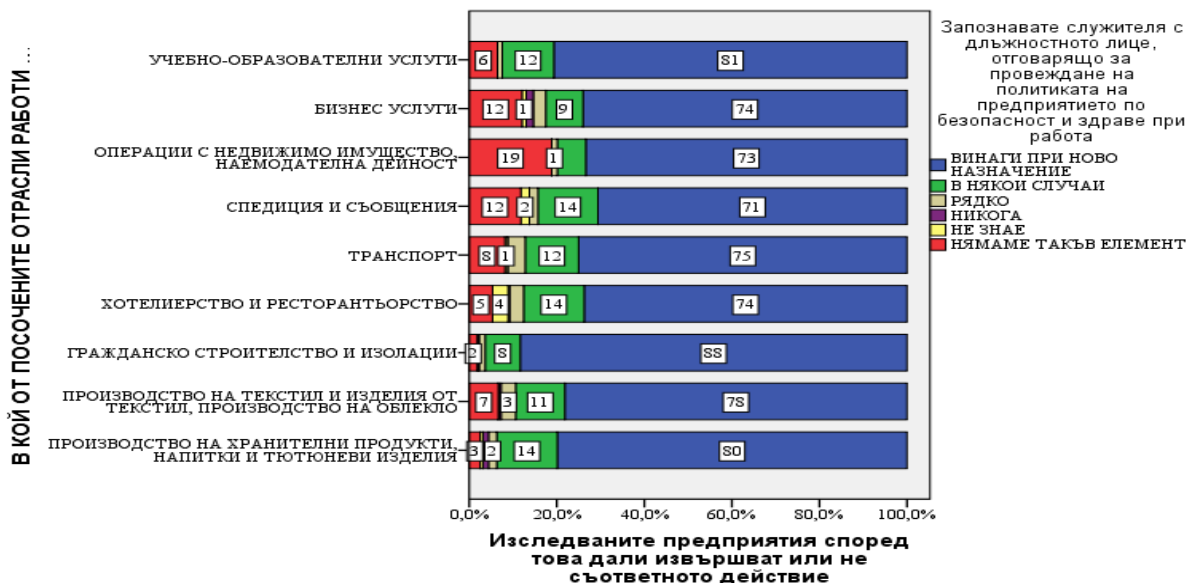
Фигури 31 и 32 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на служителя с длъжностното лице, отговарящо за провеждане на политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа:

Фигура 31.

Работодателите: Запознаване на служителя с длъжностното лице, отговарящо за провеждане на политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа

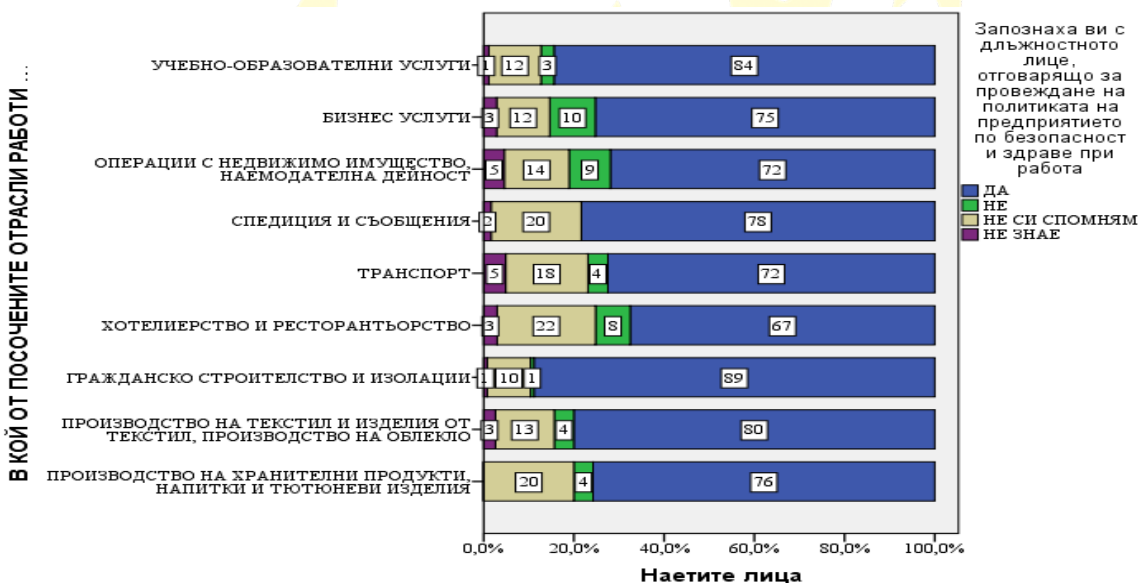
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 32.

Наетите лица: Запознаване с длъжностното лице, отговарящо за провеждане на политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа



Фигури 33 и 34 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на служителя с изискванията към личната му безопасност и здраве при работа (инструктаж):

Фигура 33.

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

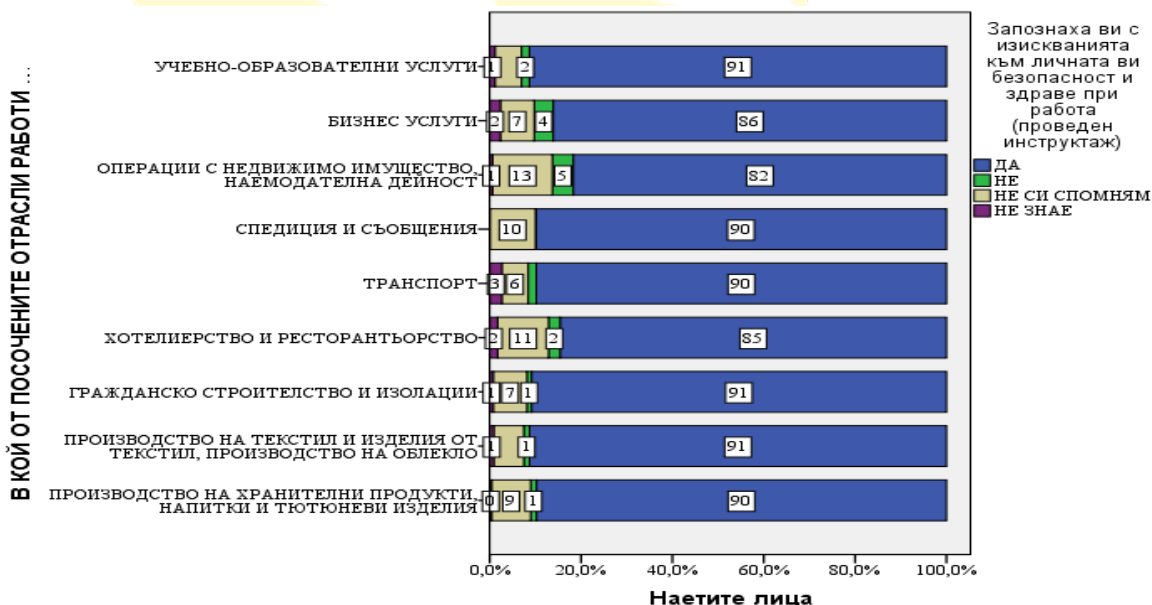
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Работодателите: Запознаване на служителя с изискванията към личната му безопасност и здраве при работа (инструктаж)



Фигура 34.

Наетите лица: Запознаване с изискванията към личната им безопасност и здраве при работа (инструктаж)





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

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

Фигури 35 и 36 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на служителя с Колективния трудов договор, с който е обвързано предприятието:

Фигура 35.

Работодателите: Запознаване на служителя с Колективния трудов договор, с който е обвързано предприятието



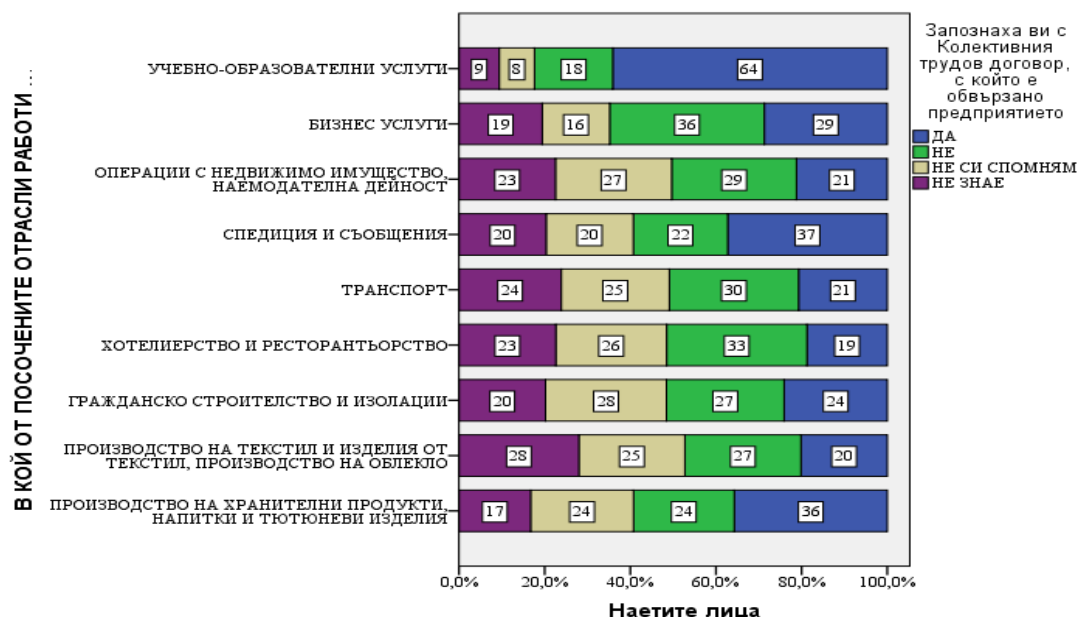
Фигура 36.

Наетите лица: Запознаване на служителя с Колективния трудов договор, с който е обвързано предприятието



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

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



Сравнителният анализ на данните, представени в серията от фигури с номера 25-36 очертава следната отраслова картина по отношение на прилагането на минимално необходимите административни процедури по назначаването на нови служители и тяхното въвеждане в работата на предприятието:

- ✚ Според оценките на работодателите, **въръчването на длъжностна характеристика на новопостъпващите служители** е относително² най-рядко прилагана процедура в отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (89%). Най-високото ниво на спазване на тази административна практика е в отрасъл *Учебно-образователни услуги* (98%). Наетите лица, давайки оценки за това, което е било направено спрямо тях при постъпването им на работа в предприятието, обрисуват малко по-различна картина. Според тях, поне в една десета от случаите не е имало въръчване на длъжностна характеристика. Това е валидно за всичките девет отрасли, като в отрасъл *Транспорт* се очертава най-високият дял от лица, неможещи да си спомнят дали им е била въръчвана длъжностна характеристика. В този отрасъл само 84% от лицата посочват, че им е била въръчана длъжностна характеристика при постъпването им на работа. Пак според оценките на наетите лица, най-

² Както стана ясно от представянето на данните в Таблица 21 и 22, стойностите на прилагане на оценяваните административни процедури са високи и варират между 88 и 96%. Изключение е практиката запознаване с Колективен трудов договор, което е обяснимо в контекста на същността на колективния трудов договор като понятие и като процедура.



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

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

изрядни се оказват работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги*, 95% от които са изпълнили изискването за връчване на длъжностна характеристика на новоназначените лица. В останалите отрасли се установяват стойности, близки до средната като цяло за изследваната съвкупност по този показател (92,2%). За подробности, Фигури 25 и 26;

✚ **Изискването новопостъпващият служител да бъде запознат с трудовите му задължения, произтичащи от заеманата длъжност или изпълняваната работа**, се спазва 100-ово според работодателите от отрасъл *Спедиция и съобщения*. Данните сочат, че това е едно от задълженията, към които работодателят подхожда внимателно и отговорно: така се постъпва според 99% от работодателите в отрасъл *Учебно-образователни услуги*, а в останалите отрасли нивата на прилагане на процедурата варират между 93 и 96%. Оценките на наетите лица потвърждават направените констатации за високи нива на запознаване на новите служители с техните преки задължения. Данните са визуализирани във Фигури 27 и 28;

✚ Административната практика **новопостъпващият служител да бъде запознат с актуалния Правилник за вътрешен ред** се прилага в 96% от предприятията от отрасъл *Учебно-образователни услуги* и в 94% от отрасъл *Спедиция и съобщения*. Най-ниските стойности на прилагане на тази практика са в отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (84%) и *Хотелиерство и ресторантьорство* (83%). Според оценките на наетите лица, с актуалния Правилник за вътрешния ред са били запознати само 82% от лицата в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство*, 85% от лицата в отрасъл *Спедиция и съобщения* и 86% от лицата в *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*. Отново отрасъл *Учебно-образователни услуги* е посочен като най-изряден и по този показател (95%). Детайлите са показани във Фигури 29 и 30;

✚ По отношение на практиката за **запознаване на служителя с длъжностното лице, отговарящо за провеждане на политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа**, мненията са доста разнопосочни. Според оценките на работодателите, по този показател най-високи стойности се установяват в отрасъл *Гражданско строителство и изолации* (88%), което е логично като се има предвид спецификата на труда в отрасъла. По-ниски са стойностите (между 74 и 81%) в останалите наблюдавани отрасли, като най-ниската стойност е в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* (74%). Съдейки по оценките на



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

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

наетите лица, така обрисуваната картина от работодателите е абсолютно коректна. Наетите лица потвърждават, че отрасъл *Гражданско строителство и изолации* е с най-високите стойности по този показател (89%). В другите наблюдавани отрасли стойностите варират между 67 и 84%, като най-ниската стойност според наетите лица е в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* (67%). Трябва да се има предвид, че в случая става въпрос за това лицето да знае кой в предприятието носи отговорност за провеждането на политиката по безопасност и здраве при работа. Това е специфичен аспект от въвеждането на новите служители в организацията на труда, но този аспект е изключително важен, тъй като създава условия за по-висока информираност на наетите лица по отношение на тяхната безопасност и здраве при работа. За подробности, Фигури 31 и 32;

✚ Когато става дума за **запознаването на служителя с изискванията към личната му безопасност и здраве при работа (инструктаж)**, ситуацията видимо се подобрява. Според работодателите, това се прави в 92% от предприятията в отрасъл *Гражданско строителство и изолации*. Близки по стойности са предприятията от отрасъл *Учебно-образователни услуги* (91%) и *Спедиция и съобщения* (90%), както и отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (88%), *Хотелиерство и ресторантьорство* (86%) и *Транспорт* (също 86%). Според наетите лица, средният процент на този показател в повечето отрасли се движи между 90 и 91%. Относително най-ниските стойности са в отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* (82%) и в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* (85%). Тези детайли са видни във Фигури 33 и 34;

✚ И не на последно място, **честотата на прилагане на практиката за запознаване на служителя с Колективния трудов договор, с който е обвързано предприятието**, е демонстрирана във Фигури 35 и 36. Средната стойност за цялата изследвана съвкупност е 25,9% - според работодателите, и 27,7% - според наетите лица. Имайки предвид особеностите на разпространение на Колективния трудов договор в предприятията от държавния и частния сектор, оценките на работодателите и наетите лица отразяват сравнително добра ситуация. Най-висока стойност се отчита в отрасъл *Учебно-образователни услуги* - 56% според работодателите и 64% според наетите лица. В другите осем отрасли стойностите варират между 21 и 38% - според работодателите, а



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

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

според наетите лица - между 20 и 37%. Оценките на изследваните лица са близки по своя характер, но все пак прави впечатление, че според работодателите най-ниските стойности са в отраслите *Хотелиерство и ресторантьорство* (21%) и *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* (също 21%), а според наетите лица - в отраслите *Транспорт* (21%) и *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* (20%).

Обобщавайки емпиричните наблюдения по прилагането на минимално необходимите административни процедури (практики) за въвеждането на новите служители в работата на предприятието, може да се направи общата констатация, че **като цяло предприятията от деветте изследвани отрасли полагат значителни усилия за запознаването на новопостъпващите служители с техните задължения и с характера на възлаганата им работа.** В отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия, Хотелиерство и ресторантьорство* и *Спедиция и съобщения* следва да се поработи още по отношение запознаването на новите служители в актуалния Правилник за вътрешния ред, с което да се гарантира създаването на предпоставки за нормално протичане на производствения процес, а също и за последващия превантивен контрол от страна на работодателя за спазването на установените вътрешни правила.

Полагат се сериозни усилия и за своевременното запознаване на новите служители с изискванията към тяхната лична безопасност и здраве при работа. Известно подценяване на този етап се установява по отношение запознаването на новите служители с лицето (лицата), които отговарят за прилагането на политиката на предприятията по безопасност и здраве при работа. В микро предприятията и малките предприятия невинаги има назначени такива отделни лица, което обяснява и фактът, че новите служители по-рядко научават кой непосредствено отговаря по въпросите на безопасността и здравето при работа в предприятието.

В контекста на рисковете от възникване на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения, спазването на процедурите при въвеждането на новите служители в работата на предприятието намалява рисковете от допускане на нарушения на трудовоправното и осигурителното законодателство. Ето защо, установените потенциални възможности за създаване на допълнителни възможности за позитивно влияние върху наеманите лица още при постъпването им трябва да се използват ефективно.



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

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

Емпиричните наблюдения върху същностните характеристики на трудовите договори и особеностите в процеса по регулиране на трудовоправните отношения се допълват с още един специфичен масив от данни, събран само от наетите лица. Наетите лица са помолени да отговорят на поредица от въпроси за:

- 1) Правата и задълженията, които са имали при предишен работодател през периода 2010-2012 г., различен от настоящия;
- 2) Правата и задълженията, които имат с настоящия си работодател;
- 3) Правата и задълженията, които очакват да им бъдат гарантирани при следващ работодател.

Получените емпирични данни са представени последователно в Таблица 23, 24 и 25:

Таблица 23.

„Ако в периода 2010-2012 г. сте имали друг работодател, различен от настоящия, моля отговорете на следващите подвъпроси“: оценки на наетите лица

<i>Забележка: На този въпрос са отговорили 513 лица или 21% от изследваните наети лица</i>	Да	Не	Не знае
A9.1. Ползвали ли сте от платен годишен отпуск или парична компенсация за такъв	78,6	8,4	13,1
A9.2. Имали ли сте право да получавате парична компенсация, в случай, че отсъствате от работа поради здравословни причини (платен болничен отпуск)	73,9	8,4	17,7
A9.3. Имали ли сте възможност за неплатен отпуск, поради здравословни причини (неплатен болничен отпуск)	51,5	20,5	28,0
A9.4. Имали ли сте възможност да получите платен отпуск по майчинство при раждане на дете	48,1	21,7	30,2
A9.5. Плащал ли е тогавашния Ви работодател здравните Ви осигуровки	76,3	5,2	18,5
A9.6. Плащал ли е тогавашния Ви работодател социалните Ви осигуровки	75,6	5,6	18,8
A9.7. Случвало ли се е Вашият тогавашен работодател да укрие част или изцяло доходите, които Ви е давал с цел плащане на по-малки суми за осигуряване	22,6	44,7	32,7
A9.8. Имали ли сте официален трудов договор с тогавашния Ви работодател	81,0	15,3	13,7
A9.9. Случвало ли Ви се е системно да работите по повече от 40 часа на седмица	27,5	56,6	15,9
A9.10. Тогавашният Ви работодател имаше ли практика да заплаща извънредно положения труд	31,0	42,9	26,1

Таблица 24.

„Моля опишете трудовите отношения със сегашния ви работодател, като отговорите на следващите подвъпроси“ : оценки на наетите лица

	Да	Не	Не знае
A10.1. Ползвате ли платен годишен отпуск или парична компенсация за такъв	97,8	1,2	1,0
A10.2. Имате ли право да получавате парична компенсация, в случай, че отсъствате	95,5	1,1	3,5





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

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

от работа поради здравословни причини (платен болничен отпуск)			
A10.3. Имате ли възможност за неплатен отпуск, поради здравословни причини (неплатен болничен отпуск)	75,0	4,6	20,4
A10.4. Имате ли възможност да получите платен отпуск по майчинство при раждане на дете	66,8	10,2	23,0
A10.5. Плаща ли ви сегашния Ви работодател здравните Ви осигуровки	96,1	0,5	3,4
A10.6. Плаща ли ви сегашния Ви работодател социалните Ви осигуровки	94,9	0,9	4,2
A10.7. Случва ли се Вашият тогавашен работодател да укрие част или изцяло доходите, които Ви е дава, с цел плащане на по-малки суми за осигуряване	8,6	78,5	12,9
A10.8. Имате ли официален трудов договор с тогавашния Ви работодател	98,4	1,0	0,6
A10.9. Случва ли се системно да работите по повече от 40 часа на седмица	14,2	83,7	2,1
A10.10. Сегашният Ви работодател има ли практика да заплаща извънредно положения труд	56,9	24,4	18,7

Таблица 25.

„Кои от изброените трудови права и задължения трябва да присъстват в трудовите отношения със следващия Ви работодател, и без които в никакъв случай не бихте започнали работа“: оценки на наетите лица

	Да	Не	Не знае
A11.1. Право на платен годишен отпуск или парична компенсация за такъв	98,2	0,2	1,5
A11.2. Право на парична компенсация, в случай, че отсъствате от работа поради здравословни причини (платен болничен отпуск)	96,4	0,8	2,8
A11.3. Възможност за неплатен отпуск, поради здравословни причини (неплатен болничен отпуск)	86,1	5,3	8,6
A11.4. Възможност да получите платен отпуск по майчинство при раждане на дете	76,3	12,5	11,3
A11.5. Плащане на здравните Ви осигуровки	97,2	0,9	1,9
A11.6. Плащане на социалните Ви осигуровки	97,0	0,8	2,2
A11.7. Никакво укриване доходите, които Ви дават с цел плащане на по-малки суми за осигуряване	84,9	6,4	8,7
A11.8. Наличие на официален трудов договор с работодателя	97,1	0,8	2,0
A11.9. Придържане към практиката системно да работите по повече от 40 часа на седмица	20,2	68,8	11,0
A11.10. Наличие на практика да заплаща извънредно положения труд	83,4	8,1	8,5

Сравнението на данните за предишния работодател, за сегашния работодатели и по принцип, очакванията на лицата спрямо бъдещия им работодател съдържа потенциал за сериозни анализи и констатации. В контекста на разработвания тук отраслов разрез на емпиричните данни могат да се отбележат някои от по-очевидните изводи:

- Прави впечатление, че наетите лица оценяват предишния си работодател много по-критично отколкото настоящия. Става ясно например, че правата на наетите лица са били много по-сериозно и по-често нарушавани на предишната им месторабота. Нарушенията са били във всички

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

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

наблюдавани аспекти: 15,3% не са имали официален договор с тогавашния си работодател, 20,5% от лицата не са имали право на неплатен болничен отпуск; 21,7% не са имали право да получат отпуск по майчинство; 22,6% съобщават, че работодателят им е укривал част или изцяло доходите с цел плащане на по-ниски осигуровки; 27,5% от лицата системно са работили повече от 40 ч. седмично, а според 42,9% тогавашният им работодател не им е заплащал допълнително отработения труд;

- ✚ Ситуацията изглежда чувствително по-добра при настоящите работодатели на наетите лица. По всички наблюдавани показател, измерващи правата на наетите лица, са установени високи позитивни стойности. Сред тях в негативен смисъл се открояват две практики: 14,2% от наетите лица системно работят повече от 40 ч. седмично, а в 24,4% от тези случаи допълнително положеният труд не се заплаща. Що се отнася до заплащането на социалните осигуровки, между 4 и 6% е делът на тези работодатели, които най-вероятно и към момента на проучването не начисляват полагащите се осигуровки;
- ✚ Проективно зададеният въпрос за очакванията на наетите лица и условията, на които би следвало да отговарят отношенията им с бъдещи работодатели, показват, че като цяло наетите лица държат трудовите и социалните им права да бъдат спазвани стриктно.

4.2. Информираност и познаване на трудовото и осигурителното законодателство

Високата информираност и доброто познаване на трудовото и осигурителното законодателство са част от необходимите предпоставки за създаване на институционална среда, ограничаваща възникването на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения. В контекста на идентифицирането и овладяването на рисковите фактори на пазара на труда, провокиращи сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения, колкото по-високо е нивото на информираност на работодателите и наетите лица, толкова по-голяма и реална е вероятността от редуциране на този тип сиви практики и некоректни отношения.

За да се установи какво е общото ниво на познаване на трудовоправното и осигурителното законодателство, при проучването са включени серия от въпроси - както към работодателите, така и към наетите лица.



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

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

Самооценки на работодателите

Получените емпирични резултати общо за изследваната съвкупност от работодателите са представени в Таблици 26:

Таблица 26.

„По Ваша преценка, вие лично до каква степен сте запознати със:“ самооценки на работодателите

	Много добре	Добре	Слабо	Никак
A14.1. Нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения в България	34,8	51,9	12,8	0,5
A14.2. Кодекса на труда	35,5	50,3	13,6	0,6
A14.3. Кодекса за социално осигуряване	30,5	48,7	19,1	1,7
A14.4. Специфичните наредби за отрасъла, в който работите	53,2	37,8	7,5	1,5

По силата на заеманите управленски позиции, работодателите демонстрират видимо по-високо ниво на познаване на общата нормативна база, в това число Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване. Всеки втори от работодателите преценява, че „добре“ познава нормативната база, а около една трета считат, че са „много добре“ запознати с нормативните документи. Съдейки по самооценките на работодателите, най-слабо се познава Кодекса за социално осигуряване - 19,1% са преценили, че нивото им на познаване на документа е „слабо“.

Нивото на информираност и познаване на общата нормативна база е различно в деветте индустриални отрасли.

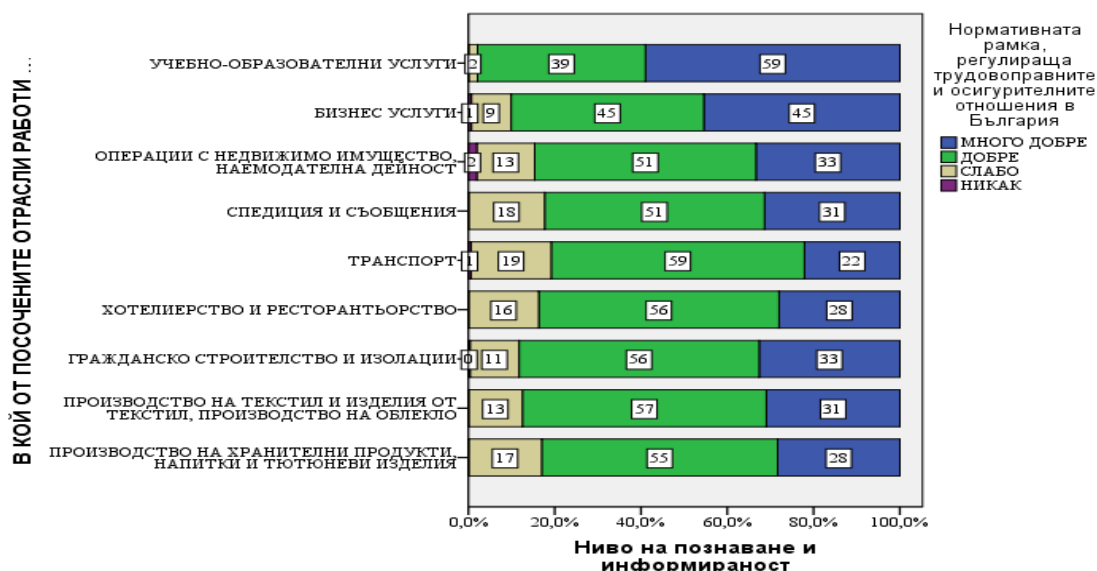
Данните показват, че степента на познаване на нормативната база, уреждаща трудовоправните и осигурителните отношения, е най-висока в отрасъл *Учебно-образователни услуги* (58,9% считат, че познават нормативната база „много добре“). Високо е нивото и сред работодателите от отрасъл *Бизнес услуги* (45,4% познават нормативната база „много добре“). Средното ниво на „много добро познаване“ на нормативната база по отрасли е около 30%, като относително най-ниско се самооценяват работодателите от отрасъл *Транспорт* (21,1% познават нормативната база „много добре“). Очевидна е зависимостта между отрасъла, в който се работи, и нивото на познаване на нормативната база (Cramer $V^2=0,131$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Виж Фигура 37:

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

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

Фигура 37.

Ниво на познаване и информираност сред работодателите за общата нормативна база



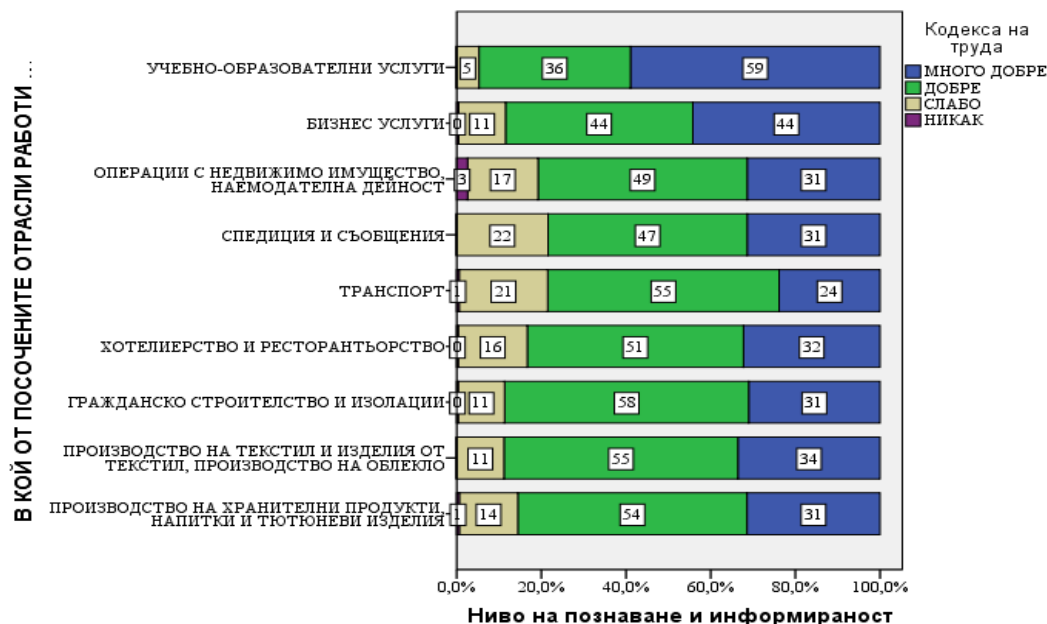
Сходна е картината и по отношение самооценките на работодателите за познаването на Кодекса на труда. този основополагащ документ за трудовите правоотношения се познава „много добре“ от 58,9% от работодателите от отрасъл Учебно-образователни услуги и от 44,2% от работодателите от отрасъл Бизнес услуги. Отново, най-скромни в самооценките си са работодателите от отрасъл Транспорт, 23,8% от които считат, че познават Кодекса на труда „много добре“ (Cramer V2=0,123; Chi-square x2=0,000). Тези оценки са представени в следващата Фигура 38:

Фигура 38.

Ниво на познаване и информираност сред работодателите за Кодекса на труда

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

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



Картината се запазва непроменена и по отношение на степента на познаване на Кодекса за социално осигуряване. Съдейки от фигура 39, КСО се познава най-слабо в отрасъл *Транспорт* - само 19,8% считат, че го познават „много добре“. И тук, работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* и отрасъл *Бизнес услуги* демонстрират най-висока самоувереност - 51,1% от първия посочен отрасъл и 39,1% от втория посочен отрасъл познават КСО „много добре“ (Cramer $V^2=0,131$; Chi-square $\chi^2=0,000$).

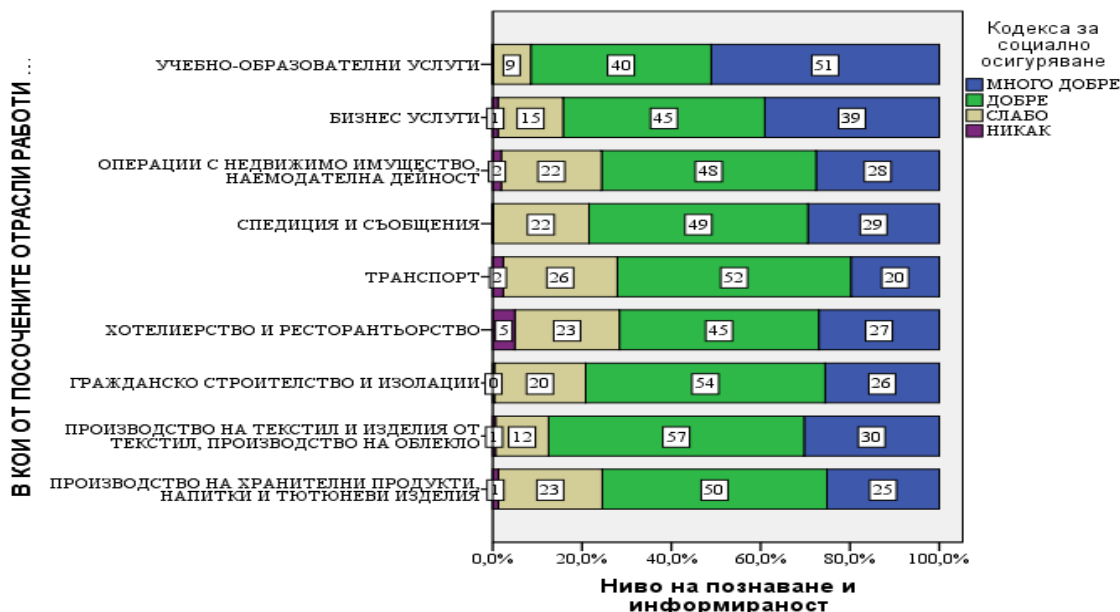
Следващата Фигура 39 илюстрира отрасловите специфики:

Фигура 39.

Ниво на познаване и информираност сред работодателите за Кодекса за социално осигуряване

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

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



Според самооценките на работодателите от деветте изследвани отрасли, нормативната база, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения, се познава видимо по-добре в два отрасли - *Учебно-образователни услуги* и *Бизнес услуги*, и най-слабо - в отрасъл *Транспорт*. В другите шест отрасли нивото на информираност и познаване на нормативната база се движи около средните стойности (30% „много добро“ и 50% „добро“ познаване).

Проучването показва, че увереността на работодателите по отношение на познаването на нормативната база е много по-висока, когато става дума за специфичната нормативна база, с която се работи в отрасъла. Всеки втори (53,2%) от работодателите е преценил, че познава този вид нормативни документи „много добре“.

Що се отнася до **отрасловите различия в познаването на специфичната нормативна база**, емпиричните данни следват вече установената тенденция по отношение на общата нормативна база. Най-високо е нивото на познаване сред работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* (75,8% се самооценяват като познаващи специфичната база „много добре“) и отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* (63,9% познават „много добре“ специфичните наредби за отрасъла). Разликата обаче, че докато спрямо общата нормативна база средните стойности за „много добро“ познаване сред другите седем отрасли са около 30%, то спрямо специфичната нормативна база тези

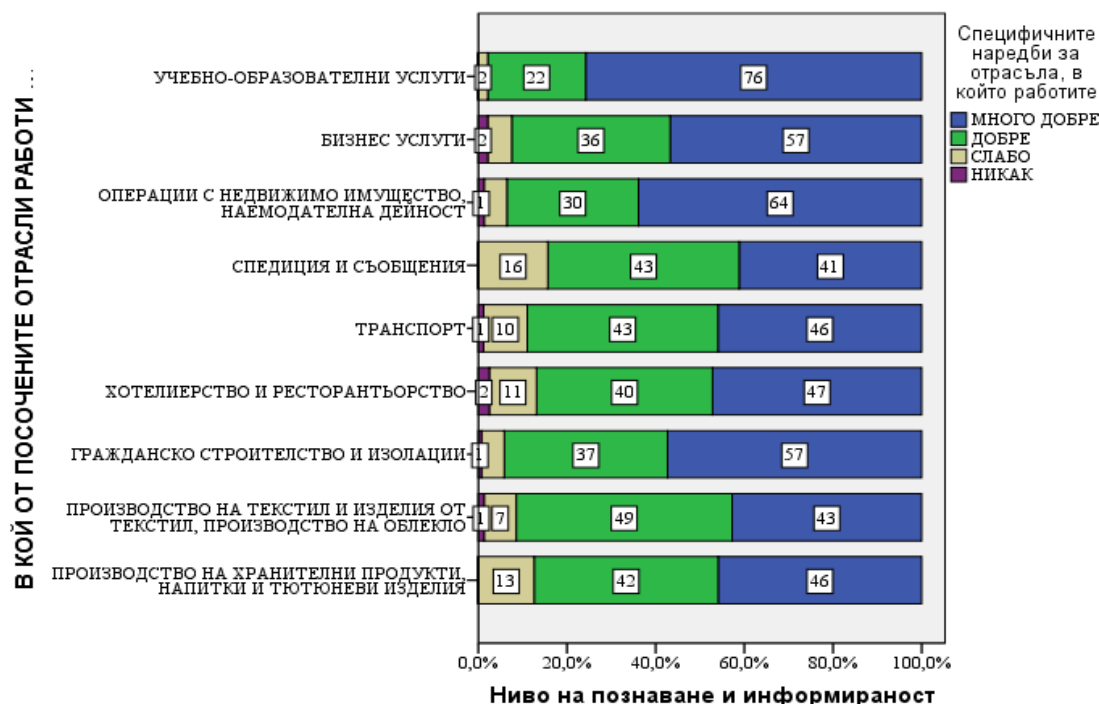
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

стойности са в диапазона между 42 и 56%. Установените отрасловите специфики са илюстрирани във Фигура 40 (Cramer V²=0,118; Chi-square $\chi^2=0,000$):

Фигура 40.

Ниво на познаване и информираност сред работодателите за специфичната за отрасъла нормативна база



Логично и очаквано, работодателите демонстрират почти двойно по-добро познаване на специфичната нормативна база, регулираща дейността им като икономически субекти в съответния отрасъл, отколкото общата нормативна база. Най-слабо познаваният документ е Кодексът за социално осигуряване, което е едно от обясненията за множеството пропуски в социалното осигуряване от страна на предприятията.

Самооценки на наетите лица

Както е логично да се предположи, емпиричните данни от проучването показват, че работодателите и наетите лица са в различна степен информирани за



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

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

нормативната база, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения в България.

Средните стойности (общо за изследваната съвкупност от наетите лица) на информираност и познаване на оценяваните елементи от нормативната среда са показани в Таблица 27:

Таблица 27.

**„По Ваша преценка, вие лично до каква степен сте запознати със:“
самооценки на наетите лица**

	Много добре	Добре	Слабо	Никак
A14.1. Нормативната рамка, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения в България	15,9	42,4	36,7	5,0
A14.2. Кодекса на труда	16,1	45,3	33,7	4,8
A14.3. Кодекса за социално осигуряване	14,4	37,9	39,1	8,6
A14.4. Специфичните наредби за отрасъла, в който работите	24,0	41,2	27,9	6,9

Видимо по-ниско е нивото на самооценките на наетите лица за тяхната информираност по отношение на конкретно оценяваните нормативни елементи. Дяловете на лицата, самооценили своето ниво на познаване на нормативните документи като „слабо“ варира около една трета: то е 36,7% по отношение на общата нормативна рамка, 33,7% спрямо познаването на кодекса на труда, 39,1% (още по-високо!) спрямо познаването на Кодекса за социално осигуряване и 27,9% по отношение на специфичните нормативни документи, касаещи работата в отрасъла. Респективно, дяловете на лицата, самооценяващи своето ниво на информираност и познаване на нормативните елементи като „много добро“ се движат в границите между 14,4 и 24,0%, а като „добро“ познаване - в диапазона между 37,9 и 45,3%.

Получените данните са реалистични и показват, че проучването е получило адекватна обратна реакция от страна на наетите лица. Всяко друго разпределение на отговорите на наетите лица (например, получаването на по-високи дялове за „много добро“ познаване) би трябвало да е сигнал за неискреност и дори за желание лицата да се представят в по-добра светлина, отколкото е истинското състояние.



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

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

Предходните изследвания по проекта показват, че в сравнение с наетите лица работодателите са в пъти по-добре информирани за нормативната база. Този факт изисква специално внимание и адекватно адресиране. Наетите лица познават много слабо Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, което ги прави зависими от добрата воля и коректността на работодателите. Когато се регламентират трудовоправните и социалните отношения, служителят изцяло разчита на компетентността и изрядността на работодателя. Имайки предвид значителното ниво на разпространение на сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения, очевидно е необходимо служителите също да притежават определен минимум от познания в областта на трудовоправното и осигурителното законодателство, което да им даде повече лична свобода при избора на формата на трудово отношение, от една страна, а от друга - да повиши способността им да защитават социалните си права.

Както и при работодателите, и при наетите лица се установяват съществени различия в степента на познаване на оценяваните нормативни елементи на нови отрасли. Интересно и любопитно е, че като цяло картината, която бе установена сред работодателите, се наблюдава и сред наетите лица

Така, по отношение на **общата нормативна рамка**, най-високите нива на информираност и познаване според самооценките на наетите лица са в отрасъл *Учебно-образователни услуги* - 29,7% „много добро“ познаване, 49,4% „добро“ познаване и 20,3% „слабо“ познаване. Близки до тези стойности са самооценките на наетите лица от отрасъл *Бизнес услуги* - 24,8% „много добро“ познаване, 43,6% „добро“ познаване и 19,1% „слабо“ познаване.

Пример за средни нива на информираност и познаване на общата нормативна рамка са самооценките на отрасъл *Гражданско строителство и изолации* - 15,5% „много добро“ познаване, 42,1% „добро“ познаване и 36,3% „слабо“ познаване. Най-ниските нива на информираност се регистрират в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* - 8,7% „много добро“ познаване, 35,9% „добро“ познаване и 46,1% „слабо“ познаване. Тези различия са илюстрирани във Фигура 41 (Cramer $V^2=0,159$; Chi-square $\chi^2=0,000$):

Фигура 41.

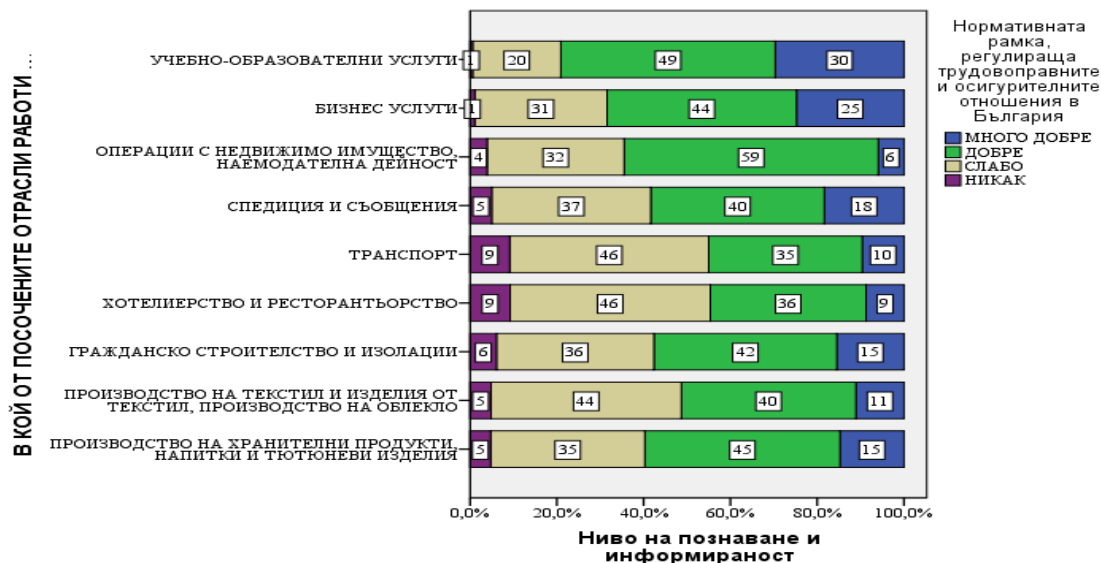
Ниво на познаване и информираност сред наетите лица за общата нормативна база





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

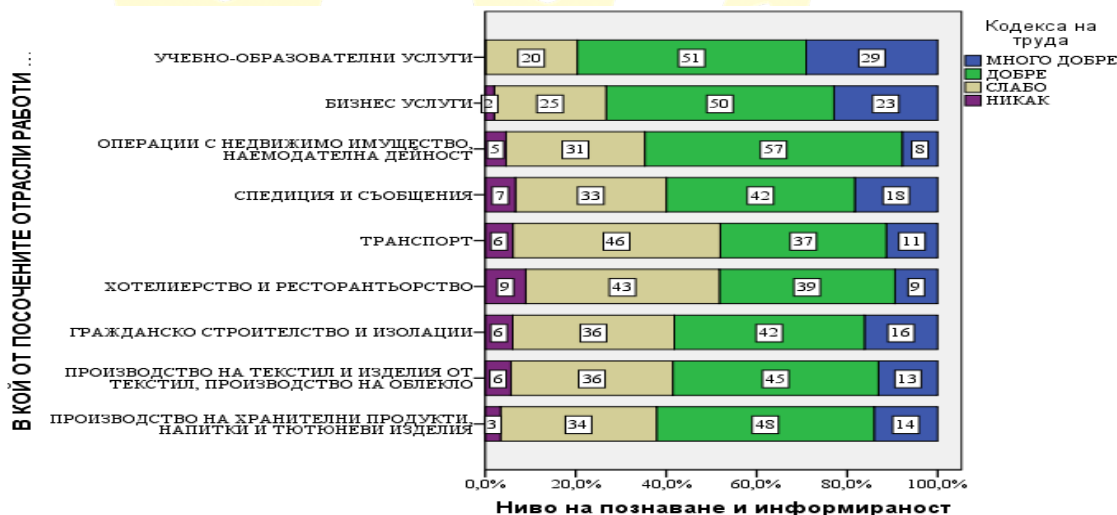
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Следващата Фигура 42 показва нивото на информираност и познаване от наетите лица на Кодекса на труда (Cramer $V^2=0,145$; Chi-square $\chi^2=0,000$)::

Фигура 42.

Ниво на познаване и информираност сред наетите лица за Кодекса на труда



От данните във Фигура 42 става ясно, че **Кодексът на труда се познава най-добре** в същите два отрасъла, които бяха многократно споменати: отрасъл *Учебно-образователни услуги* - 29,1% „много добро“ познаване, 50,6% „добро“ познаване и 20,3% „слабо“ познаване, и отрасъл *Бизнес услуги* - 22,9% „много добро“ познаване, 50,4% „добро“ познаване и 24,7% „слабо“ познаване.

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

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

Средни нива на информираност и познаване на Кодекса на труда се установяват в други четири отрасли. Като например за средно ниво на информираност на наетите лица може да се посочи отрасъл *Спедиция и съобщения* - 18,3% „много добро“ познаване, 41,7% „добро“ познаване и 33,3% „слабо“ познаване.

Кодексът на труда се познава най-слабо в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* - 9,5% „много добро“ познаване, 38,8% „добро“ познаване и 42,8% „слабо“ познаване.

Самооценките на наетите лица за информираността им и познаването на Кодекса за социално осигуряване (КСО) са удивително сходни с тези, посочени по отношение на Кодекса на труда. И по този показател най-високите стойности са в отрасъл *Учебно-образователни услуги* - 24,0% „много добро“ познаване, 42,7% „добро“ познаване и 32,7% „слабо“ познаване, и отрасъл *Бизнес услуги* - 21,9% „много добро“ познаване, 39,4% „добро“ познаване и 35,9% „слабо“ познаване.

Най-слабите нива на информираност за КСО са в отрасъл *Транспорт* - 10,0% „много добро“ познаване, 32,3% „добро“ познаване и 42,8% „слабо“ познаване, и в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* - 8,2% „много добро“ познаване, 32,7% „добро“ познаване и 40,1% „слабо“ познаване.

Трябва да се отбележи обаче, че КСО също се познава относително по-малко и сред наетите лица. Това се оформя като общ дефицит и на двете изследвани подсъвкупности (работодатели и наети лица). От гледна точка на рисковите фактори за възникване на сиви практики в осигурителните отношения, по-слабото познаване на КСО - като основен нормативен инструмент за регулиране и уреждане на осигурителните отношения, показва, че съществуват по-големи опасности от сиви практики в осигурителните отношения отколкото в трудовоправните.

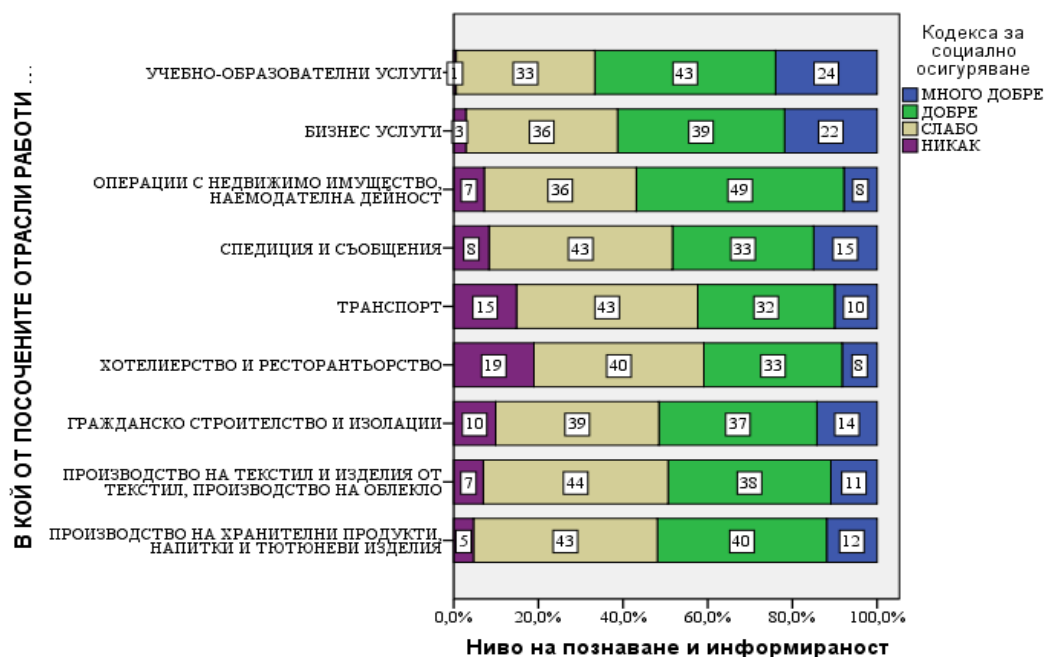
Фигура 43 визуализира установените различия в степента на информираност на наетите лица за КСО от деветте изследвани отрасли (Cramer $V^2=0,154$; Chi-square $\chi^2=0,000$):

Фигура 43.

Ниво на познаване и информираност сред наетите лица за Кодекса за социално осигуряване

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

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



И не на последно място, интерес от гледна точка на рисковите фактори представлява информираността и познаването на специфичната нормативна уредба от страна на наетите лица. Данните сочат, че отраслите с най-високи нива на информираност са същите тези, които са регистрирани и спрямо другите оценявани нормативни елементи. Така, информираността на наетите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* е 39,3% „много добро“ познаване, 46,8% „добро“ познаване и 13,3% „слабо“ познаване, а информираността на наетите лица от отрасъл *Бизнес услуги* е 30,9% „много добро“ познаване, 41,9% „добро“ познаване и 21,2% „слабо“ познаване. към тях по този показател се добавят също така и отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност* с 30,7% „много добро“ познаване, 45,8% „добро“ познаване и 19,6% „слабо“ познаване. Близки до тези са стойностите и за наетите лица в отрасъл *Спедиция и съобщения*: 26,7% „много добро“ познаване, 41,7% „добро“ познаване и 26,7% „слабо“ познаване.

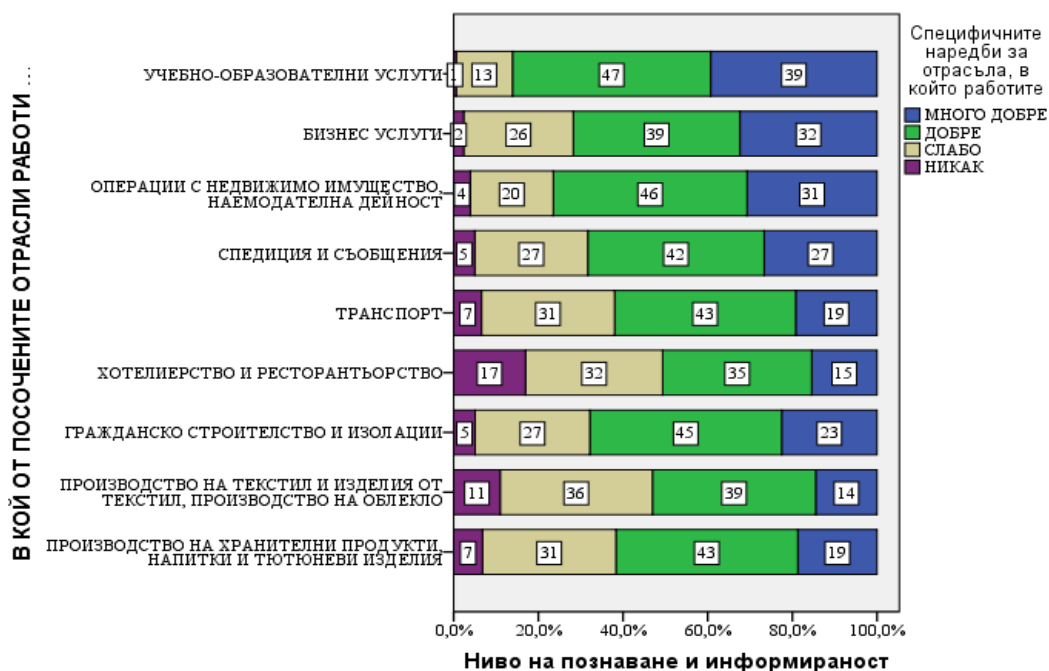
За разлика от другите оценявани елементи, по отношение на специфичната нормативна рамка най-слаба е информираността на наетите лица от отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* - 14,5% „много добро“ познаване, 38,6% „добро“ познаване и 36,0% „слабо“ познаване. Регистрираните специфики в степента на информираност на наетите лица за КСО са представени във Фигура 44 (Cramer V²=0,163; Chi-square x²=0,000):

Фигура 44.

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

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

Ниво на познаване и информираност сред наетите лица за специфичната за отрасъла нормативна база



Обобщавайки емпиричните данни за информираността на наетите лица, се налага очевидният извод, че различните аспекти на нормативната рамка, уреждаща трудовоправните и осигурителните отношения в България, се познават в нееднаква степен. подобно на работодателите, и наетите лица се чувстват и самооценяват като най-високо информирани за Кодекса на труда - като основен нормативен документ, и за специфичната нормативна рамка, уреждаща трудовоправните и осигурителните отношения на ниво отрасъл.

Тези констатации са важни и следва да се имат предвид при организирането на бъдещи обучителни и информационни дейности сред целевите групи на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“.

Това е една от гаранциите, че от гледна точка на информираността и познаването на правната среда участниците в процеса по регламентиране и прилагане на трудовоправните и осигурителните отношения ще притежават необходимия и задължителен минимум от правни познания, позволяващи им свободно да се



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

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

ориентират в материята, уреждаща встъпването на лицата в трудови правоотношения и защитата на социалните права.



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

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

5. РИСКОВИ ФАКТОРИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ВОДЕЩИ ДО ПРОЯВИ НА НЕФОРМАЛНА ИКОНОМИКА В ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. Нормативната среда като рисков фактор

5.1.1. Общи оценки на изследваните съвкупности

Методологията на Проучването на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения, разглежда нормативната среда като една от трите най-съществени групи рискови фактори. В продължение, при съвременните изследвания на рисковите фактори, провокиращи сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения, нормативната среда се приема като основополагаща за детерминирането на институционалната среда (в това число системата от институции, правила и механизми за прилагането на законодателство). В този смисъл, нормативната среда се явява ключов фактор за възникването, респективно за недопускането и/или ограничаването на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

Предвид изключителната важност на нормативната среда като рисков фактор, при проучването сред работодателите и наетите лица е конструиран специален табличен въпрос, изискващ оценки по следните седем аспекта на нормативната среда:

- 1) **Оценки за Кодекса на труда (КТ):** лицата са помолени да оценят дали има отделни членове на Кодекса на труда, които по една или друга причина провокират възникването на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения;
- 2) **Оценки за Кодекса за социално осигуряване (КСО):** по аналогия с Кодекса на труда, тук са искани оценки за това доколко може да се приеме, че отделни текстове в КСО могат да станат причина за възникването на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения;
- 3) **Оценки за специфични нормативни актове, уреждащи работата на икономическите субекти в съответния отрасъл,** които водят до неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения;

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

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

- 4) Оценки за влиянието на установените нива на минимални осигурителни прагове в отраслите и вероятността съществуването на такива прагове да предизвика сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения;
- 5) Оценки за степента на административни тежести, свързани с регистрацията на договорите: приема се, че когато административната тежест на процедурите по регистрация на договорите е висока и икономически нецелесъобразна, работодателите ще бъдат склонни да нарушават процедурите и да прибягват до неформални практики;
- 6) Оценки за равнището на социалните осигуровки: нивата на социалните осигуровки трябва да бъдат такива, че в оценките на работодателите да не изглеждат неприемливо високи и невъзможни за изплащане.
- 7) Оценки за наличието на стимули за цялостно или частично "избягване" (неплащане) на социалните осигуровки: тук също се има предвид икономическата целесъобразност на изрядното поведение. Допускането е, че ако нормативната среда е тежка и тромава, а спазването на нормативните изисквания е скъпо струващо и енергоемко, тогава сред работодателите най-вероятно ще възникват силни мотиви неспазването на законодателството - чрез грубо игнориране или чрез ловко „заобикаляне“.

Оценки на работодателите

Получените при проучването емпирични оценки от работодателите са представени в Таблица 28. Обобщението на получените оценки позволява да се направи следното ранжиране на рисковите фактори според степента, в която те водят до прояви на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения:

-  **Три от факторите са оценени от работодателите като най-високо рискови:** 1) наличието на „стимули“ за цялостно или частично „избягване на социалните осигуровки“ е високо рисков фактор според 30,4% и средно рисков фактор според 33,3% от работодателите; 2) **равнището на социалните осигуровки** е оценено като високо рисков фактор от 26,7% и като средно рисков фактор от 42,6% от работодателите; 3) **размерът на минималния осигурителен доход в отрасъла** е оценен като високо рисков от 26,3% и като средно рисков от 39,0%. Впрочем, този показател е обект на противоречиви оценки. Една трета от работодателите изобщо не считат, че размерът на минималните осигурителни доходи



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

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

следва да се възприема като рисков фактор на пазара на труда. За подробности, Таблица 28:

Таблица 28.

„До каква степен изброените по-долу елементи на нормативната среда са рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения във Вашия отрасъл?“

оценки на работодателите

	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
V1.1. Кодексът на труда	11,9	31,5	34,2	15,5	6,8
V1.2. Кодексът за социално осигуряване	14,1	35,6	29,8	13,5	7,0
V1.3. Специфичната нормативна рамка, уреждаща работата в отрасъла	17,0	33,1	29,7	13,5	6,6
V1.4. Размерът на минималния осигурителен доход в отрасъла	26,3	39,0	23,0	7,2	4,5
V1.5. Степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите	19,8	28,3	26,8	17,4	7,7
V1.6. Равнището на социалните осигуровки	26,7	42,6	20,2	6,7	3,7
V1.7. Наличието на стимули за цялостно или частично "избягване" (неплащане) на социалните осигуровки	30,4	33,3	17,6	7,8	10,9

- Други два аспекта на нормативната среда се оценяват от работодателите като имащи средно по тежест влияние върху появата на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Това са 1) **степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите** - оценена като високо рискова от 9,8% и като средно рискова от 28,3%; и 2) **специфичната нормативна рамка, уреждаща работата в отрасъла** - 17,0% от работодателите я преценяват като високо рисков, а 33,1% - като средно рисков фактор;
- Съдейки по оценките на работодателите, **Кодексът на труда и Кодексът за социално осигуряване** - двата основни документа, уреждащи

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

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

трудоваправните и осигурителните отношения, в най-малка степен съдържат рискове чрез свои текстове да доведат до появата на неформални прояви. Само според 14,1% от работодателите, КСО е високо рисков фактор, а според 35,6% - средно рисков фактор. Затова пък всеки втори (49,7%) смята, че КСО по-скоро не е рисков фактори и ли изобщо не е рисков фактор. Още по-категорични са оценките по отношение на КТ: 11,9% от работодателите считат, че високо рисков фактор, други 31,5% - средно рисков фактор, а останалите 56,4% смятат, че КТ не може да се разглежда като рисков фактор.

Оценки на наетите лица

Оценките на наетите лица за седемте оценявани аспекта на нормативната среда са представени в Таблица 29. Данните показват висока степен на съвпадение между ранжирането на факторите от работодателите и от наетите лица. Въпреки подобие в начина на ранжиране на факторите, има разлика в оценките на двете категории изследвани лица и тя се изразява в категоричността, с която са направени оценките. Работодателите формират по-големи дялове на конкретно изразени оценки, докато при наетите лица са по-големи дяловете на неможещите да преценят и да посочат мнение. Все пак, ранжирането на факторите според степента на тяхното въздействие върху пазара на труда (в частта му за поява на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения) е следното:

- ✚ Като най-високо рисков се оценява **наличието на „стимули“ за цялостно или частично „избягване на социалните осигуровки**. Това е високо рисков фактор според 27,9% и средно рисков фактор според 33,8% от наетите лица;
- ✚ **На второ място по въздействие върху пазара на труда е размерът на минималния осигурителен доход в отрасъла**. Той е оценен като високо рисков от 18,8% и като средно рисков от 38,0% от наетите лица.
- ✚ На трето място по сила е **равнището на социалните осигуровки**. То е оценено като високо рисков фактор от 18,2% и като средно рисков фактор от 39,8% от наетите лица. Таблица 29 показва тези данни;

Таблица 29.

„До каква степен изброените по-долу елементи на нормативната среда са рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения във Вашия



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

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

отрасъл?”

оценки на наетите лица

	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
В1.1. Кодексът на труда	9,8	26,2	29,2	14,7	20,1
В1.2. Кодексът за социално осигуряване	10,7	29,2	25,7	13,0	21,4
В1.3. Специфичната нормативна рамка, уреждаща работата в отрасъла	10,3	26,2	28,3	10,7	24,4
В1.4. Размерът на минималния осигурителен доход в отрасъла	18,8	38,0	18,5	6,6	18,2
В1.5. Степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите	12,5	24,1	22,1	12,4	29,0
В1.6. Равнището на социалните осигуровки	18,2	39,8	17,3	6,6	18,1
В1.7. Наличието на стимули за цялостно или частично "избягване" (неплащане) на социалните осигуровки	27,9	33,8	10,3	5,7	22,4

- На следващо място се посочва **степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите** - оценена е като високо рискова от 12,5% и като средно рискова от 24,2% от наетите лица;
- Следва **специфичната нормативна рамка, уреждаща работата в отрасъла** - 10,3% от наетите лица я преценяват като високо рисков, а 26,2% - като средно рисков фактор. 10,7% считат, че въобще не е рисков фактор;
- Кодексът за социално осигуряване** заема предпоследно място в ранжирането, направено от наетите лица. Около 40% се колебаят дали това е рисков фактор или не, 10,3% считат, че е високо рисков фактор, а 29,2% - средно рисков фактор;
- Кодексът на труда** остава на последното място в така направеното ранжиране на седемте аспекта: 9,8% смятат, че КТ е високо рисков фактор, 26,2% - го приемат като средно рисков фактор, но една пета изобщо не могат да дадат мнение и избират отговора „не мога да преценя“.



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

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

В обобщен вид, според оценките на работодателите и наетите лица факторите получават следното ранжиране в низходящ ред:

- 1) Наличието на „стимули“ за цялостно или частично „избягване на социалните осигуровки.
- 2) Равнището на социалните осигуровки.
- 3) Размерът на минималния осигурителен доход в отрасъла.
- 4) Степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите.
- 5) Специфичната нормативна рамка, уреждаща работата в отрасъла.
- 6) Кодексът за социално осигуряване.
- 7) Кодексът на труда.

Това дава основание да се направи общата констатация, че от гледна точка на нормативната среда основополагащите нормативни документи - Кодексът на труда и Кодексът за социално осигуряване създават предпоставки за регламентирането на изрядни трудови и осигурителни отношения.

Проблем в нормативната среда обаче има и той се изразява в характера и съдържанието на съвкупността от нормативни актове, разгледани като една обща система. Общи и специфични, в отделните техни текстове са налице множество противоречия и пропуски, недоглеждания или съзнателно оставени „вратички“. Поради в своята цялост множеството нормативни документи създават предпоставки и своеобразни „стимули“ за съзнателното избягване на начисляването и плащането на социалните осигуровки.

Оказва се, че високо рискови за пазара на труда са не точно определени нормативни документи, колкото противоречията между отделните законови и подзаконови актове, както и неефикасните механизми за тяхното прилагане. Този факт се осъзнава еднакво добре както от работодателите, така и от наетите лица. Впрочем, наетите лица изпитват видими затруднения при оценяването на отделните аспекти от нормативната среда, което говори за наличието на информационни дефицити в правно-юридическата култура на работната сила. Без да се очаква от наеманите лица да имат високи нива на познаване на трудовоправното и осигурителното законодателство, все пак е логично да се очаква, че притежават поне минимум от познания на основните документи, които уреждат трудовите и осигурителните отношения.



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

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

5.1.2. Отраслови специфики в оценките за нормативната среда като рисков фактор

Проучването показва категорично, че представителите на деветте изследвани отрасли придават различна тежест на оценяваните седем аспекта на нормативната среда. В зависимост от характера на производствените процеси, вида и спецификата на полагания труд и свързаните с това особености в организацията на труда, предприятията в деветте отрасли имат специфична представа за въздействието на нормативната среда като фактор, носещ риск от възникване на прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения.

Различията в оценките на представителите (работодателите и наетите лица) на деветте наблюдавани отрасли са илюстрирани чрез поредица от фигури с номера 45-58. За да се запази логичността на сравнителното възприятие, по всеки от седемте оценявани аспекта на нормативната среда паралелно са представени оценките на работодателите и наетите лица. Синтезиран анализ на представените във фигурите данни е направен веднага след Фигура 58.



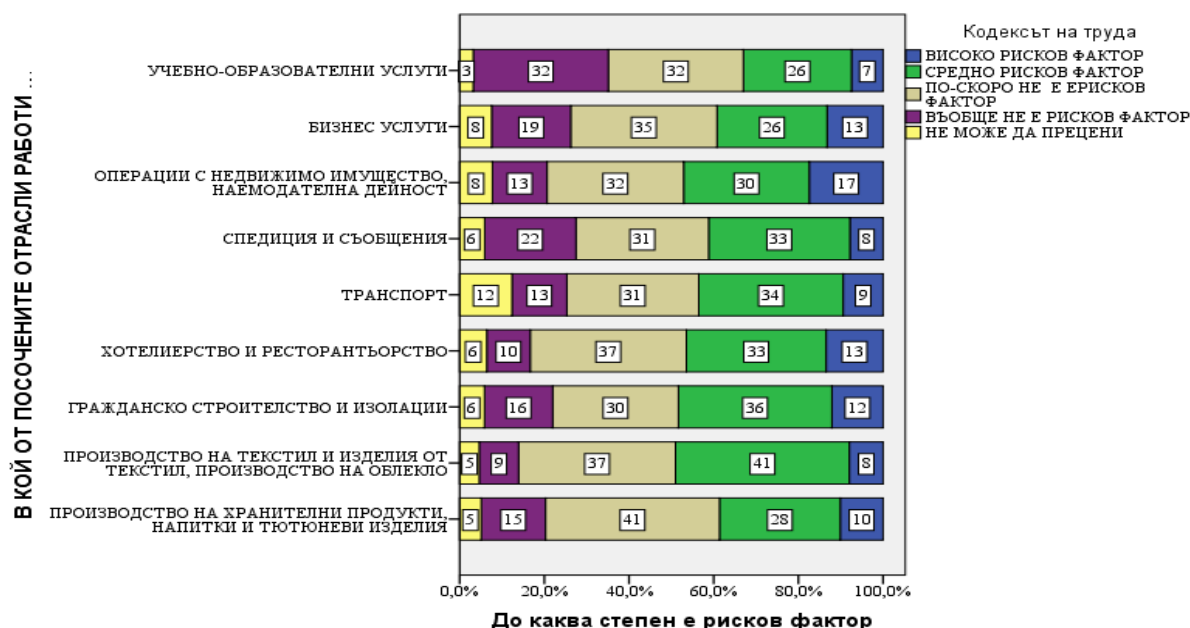
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Оценки за Кодекса на труда по отрасли

Фигура 45.

Отраслови оценки на работодателите за Кодекса на труда като рисков фактор

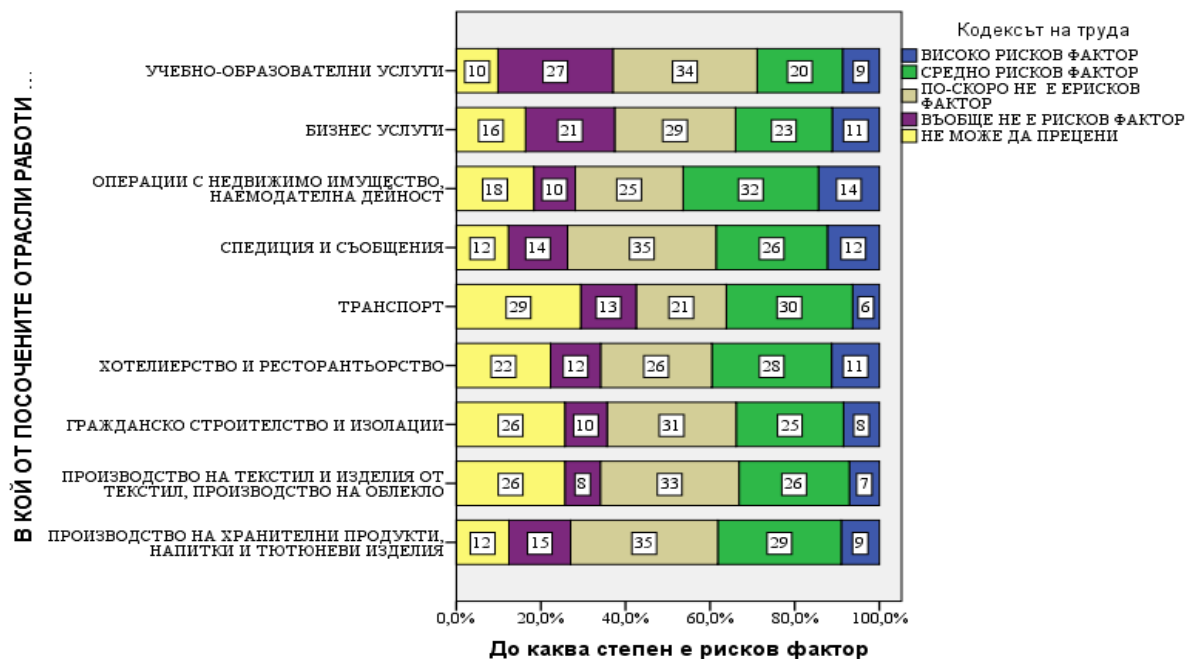


Фигура 46.

Отраслови оценки на наетите лица за Кодекса на труда като рисков фактор

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

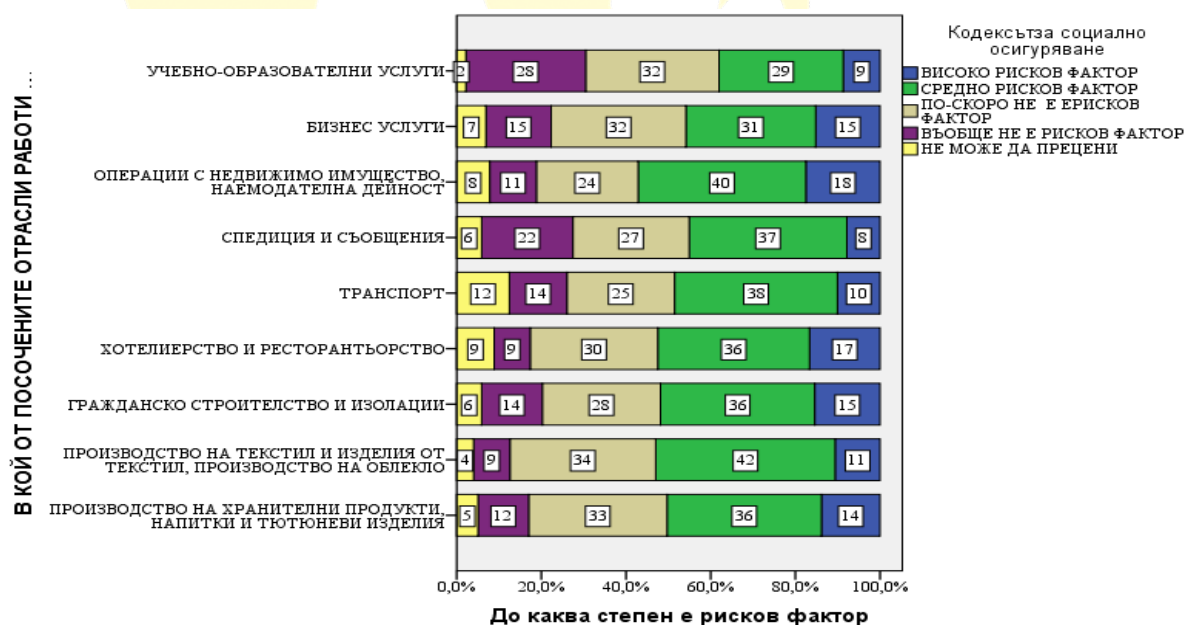
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Оценки за Кодекса за социално осигуряване по отрасли

Фигура 47.

Отраслови оценки на работодателите за Кодекса за социално осигуряване като рисков фактор

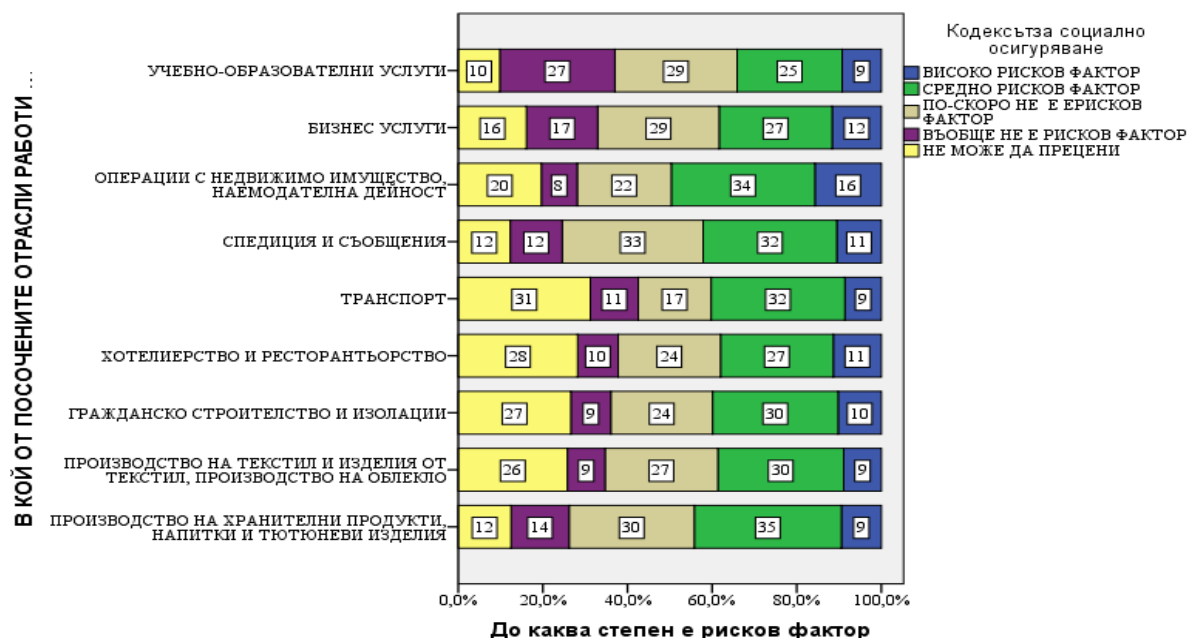


Фигура 48.

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

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

Отраслови оценки на наетите лица за Кодекса за социално осигуряване като рисков фактор



Отраслови оценки за специфичната нормативна среда, уреждаща работата в отрасъла

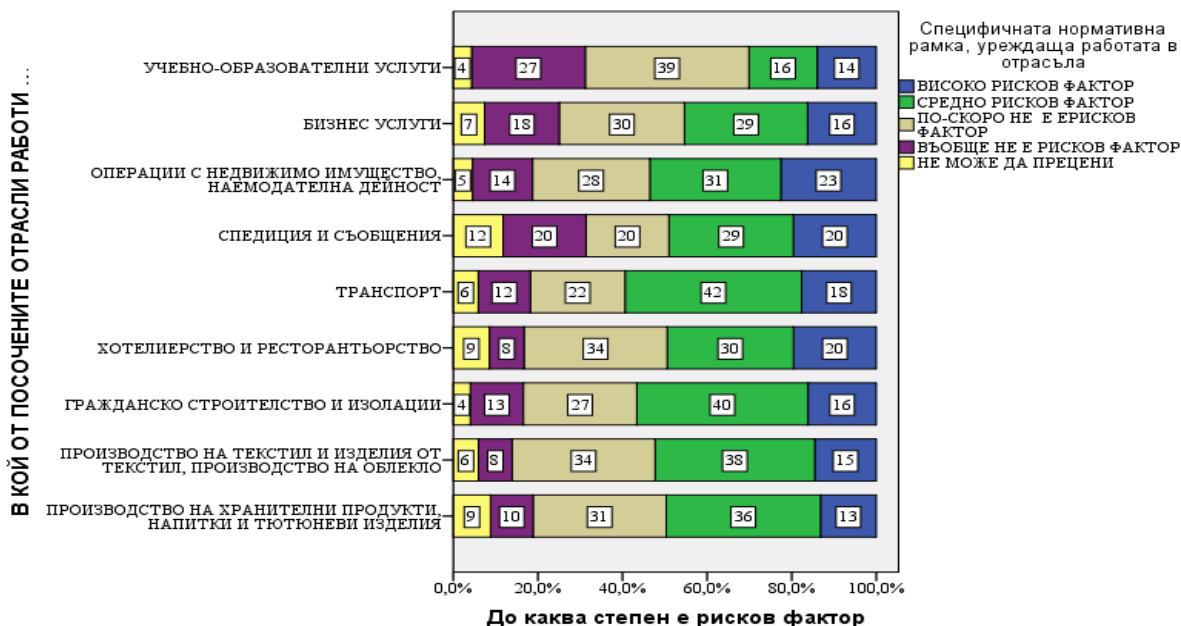
Фигура 49.

Отраслови оценки на работодателите за специфичната нормативна среда, уреждаща работата в отрасъла като рисков фактор



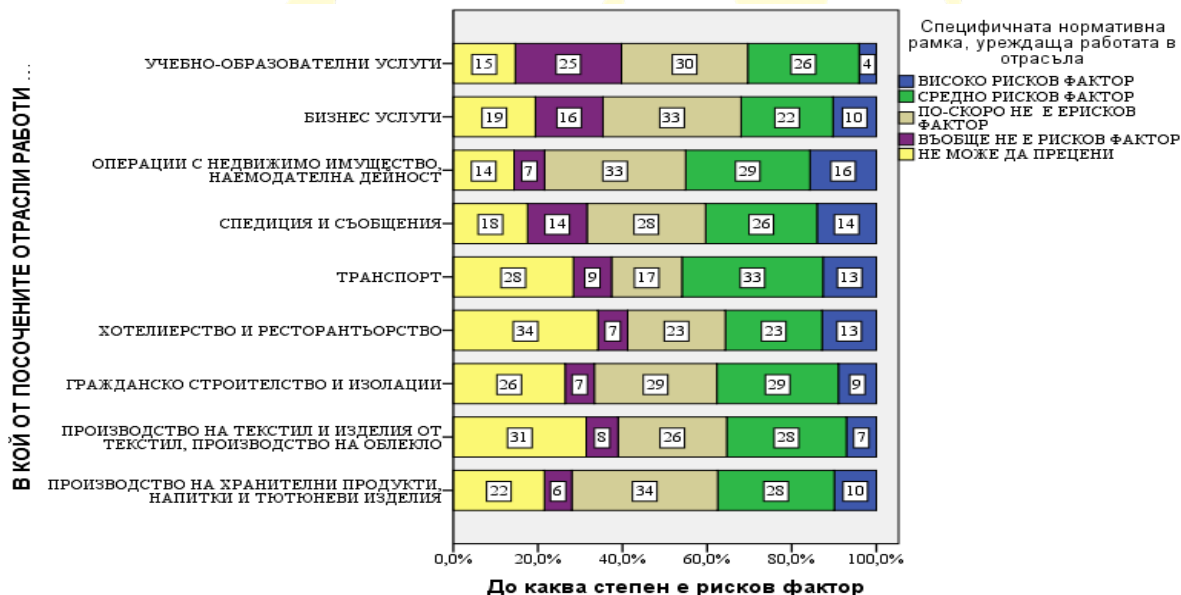
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 50.

Отраслови оценки на наетите лица за специфичната нормативна среда, уреждаща работата в отрасъла като рисков фактор



Отраслови оценки за размера на минималния осигурителен доход като рисков фактор

Фигура 51.

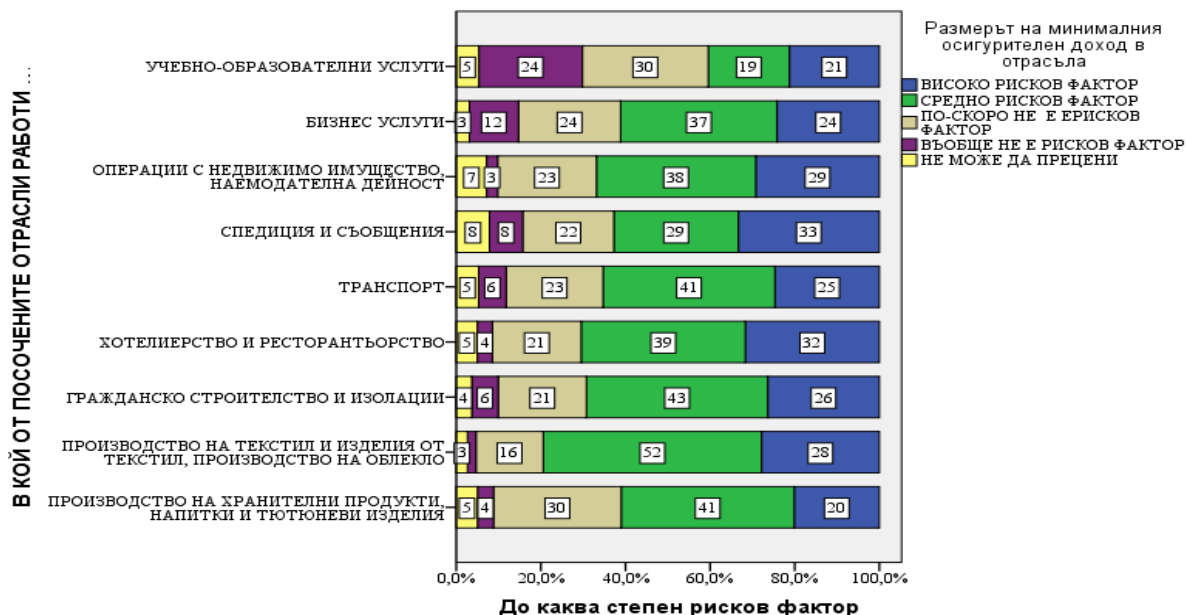
Отраслови оценки на работодателите за размера на минималния осигурителен доход като рисков фактор



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

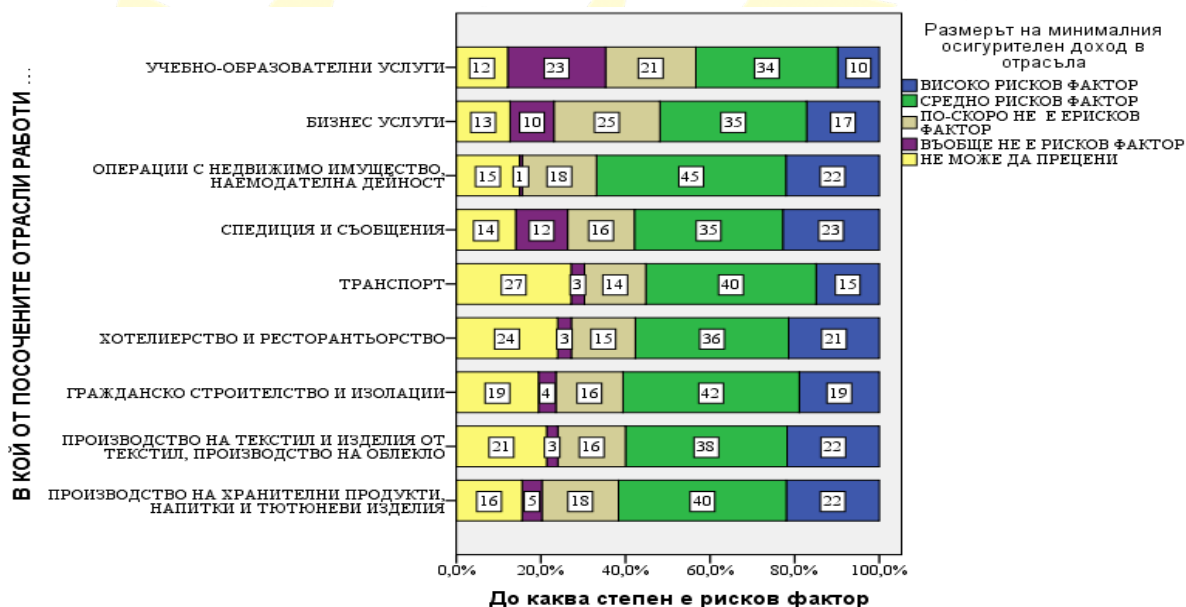
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 52.

Отраслови оценки на наетите лица за размера на минималния осигурителен доход като рисков фактор



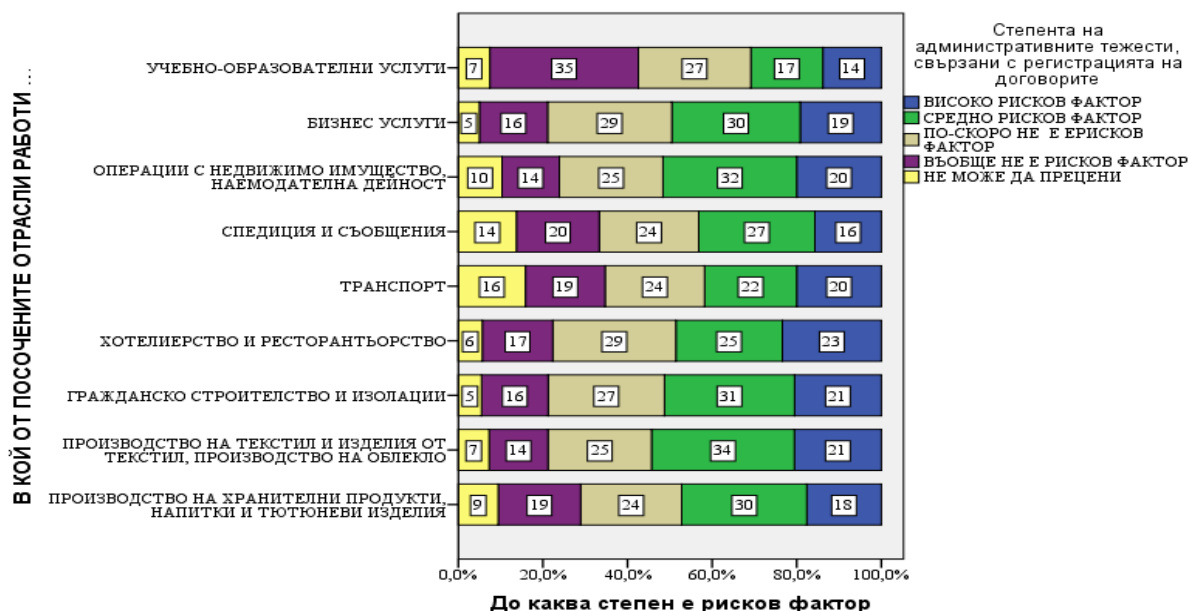
Отраслови оценки за степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите

Фигура 53.

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

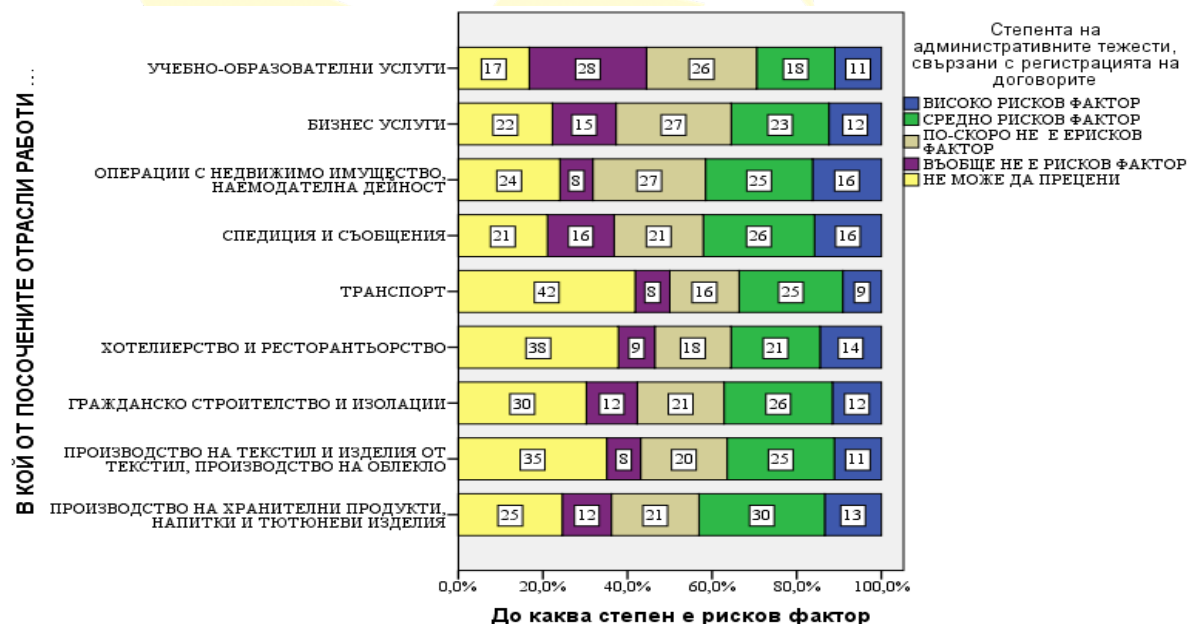
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Отраслови оценки на работодателите за степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите като рисков фактор



Фигура 54.

Отраслови оценки на наетите лица за степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите като рисков фактор



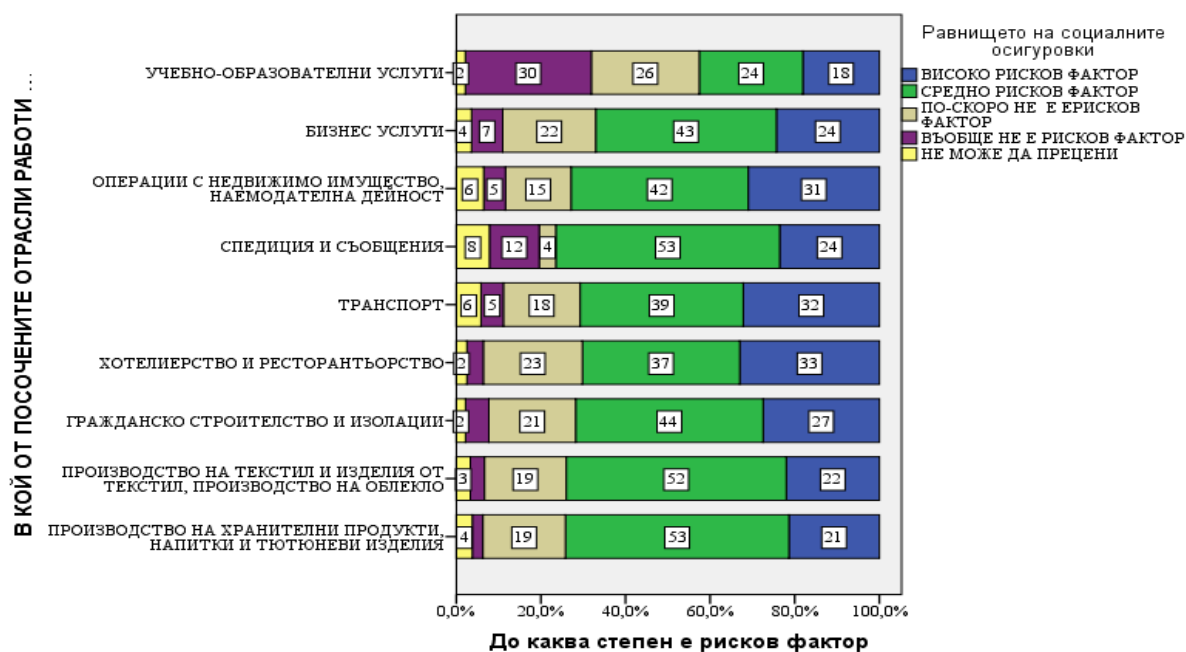
Отраслови оценки за равнището на социалните осигуровки

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

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

Фигура 55.

Отраслови оценки на работодателите за равнището на социалните осигуровки като рисков фактор

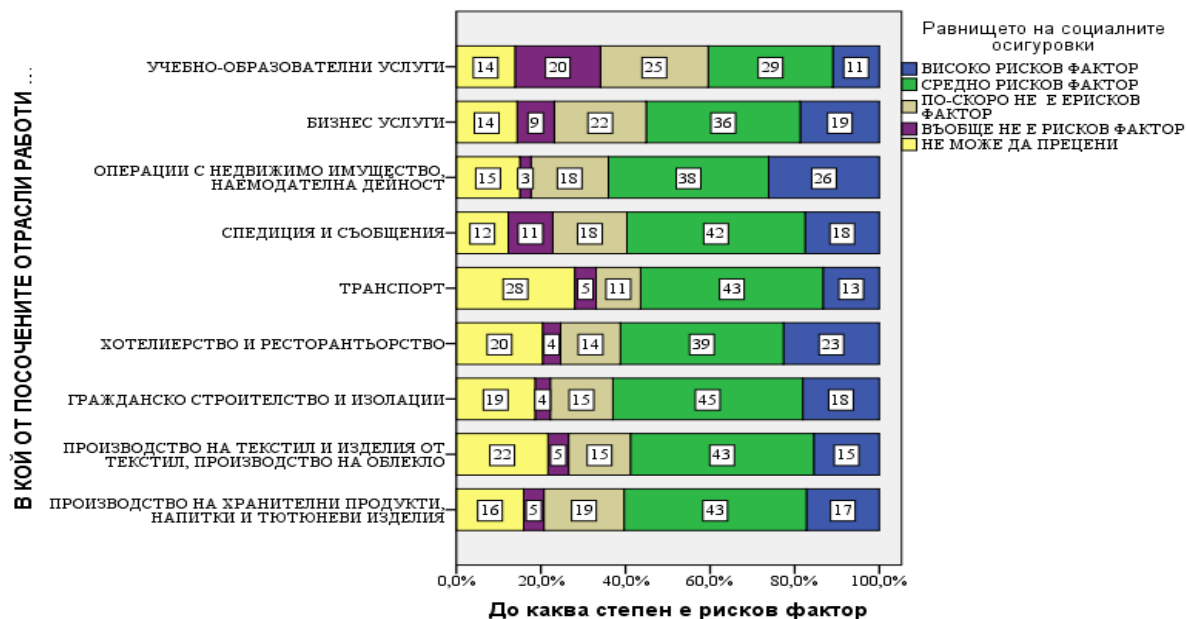


Фигура 56.

Отраслови оценки на наетите лица за равнището на социалните осигуровки като рисков фактор

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

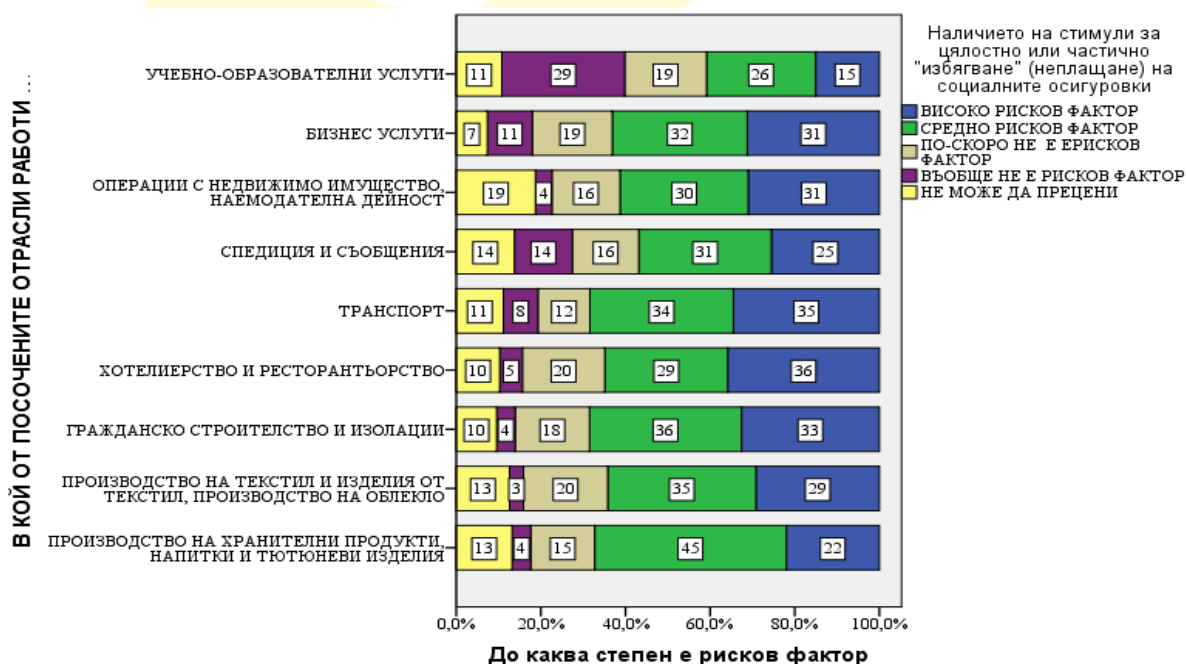
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Отраслови оценки за наличието на стимули за цялостно или частично „избягване“ (неплащане) на социалните осигуровки

Фигура 57.

Отраслови оценки на работодателите за наличието на стимули за цялостно или частично „избягване“ (неплащане) на социалните осигуровки рисков фактор

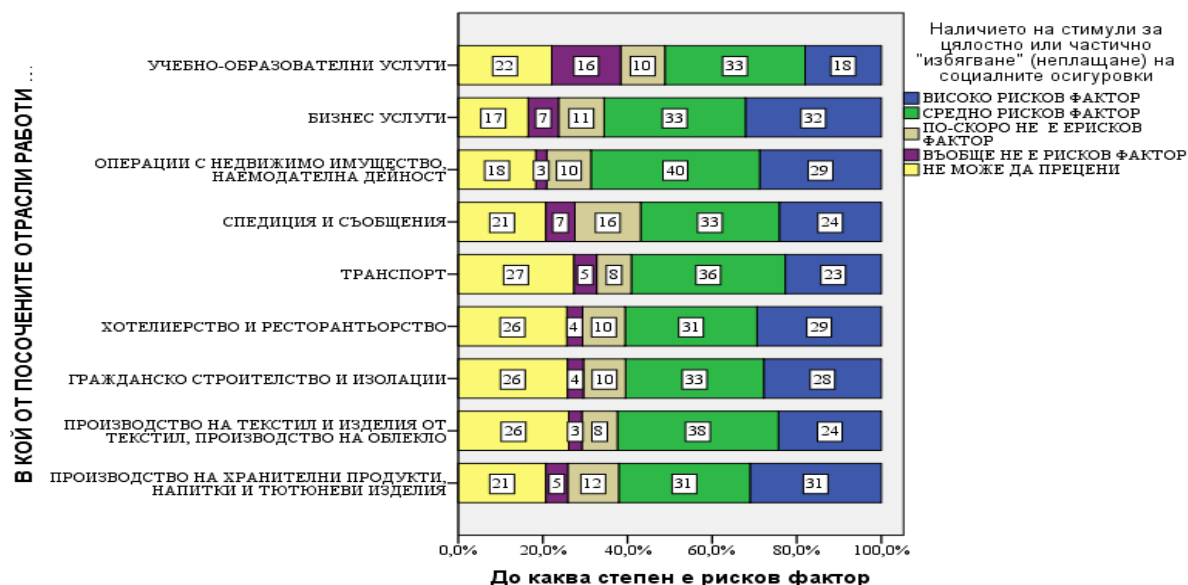


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 58.

Отраслови оценки на наетите лица за наличието на стимули за цялостно или частично „избягване“ (неплащане) на социалните осигуровки



Отраслови оценки за Кодекса на труда:

Данните от Фигура 45 показват, че **работодателите** от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* оценяват Кодекса на труда като най-високо рисков фактор - 17,4% го преценяват като високо рисков, 29,7% като средно рисков, а една трета (32,3%) - считат, че по-скоро не е рисков фактор. Средни за деветте отрасли са стойностите, които се присъждат от работодателите от отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* - според 13,5% КТ е високо рисков фактор, 33,0% го оценяват като рисков фактор, а 36,9% приемат, че по-скоро не може да се разглежда като рисков фактор. Близки до тези са стойностите на оценките на работодател от отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия*, с тази разлика, че 41,1% от представителите на отрасъла считат, че КТ по-скоро не е рисков фактор за пазара на труда. Най-категорични в това отношение са работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* - само 7,4% от тях определят КТ като високо рисков фактор, една четвърт (25,5%) го преценяват като средно рисков фактор, а 31,9% не го възприемат като рисков фактор;



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

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

Оценките на наетите лица за КТ като рисков фактор са представени във Фигура 46. По този пункт най-висока е увереността на наетите лица от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 14,4% го оценяват като високо рисков фактор, 32,0% като средно рисков фактор, 25,5% - по-скоро не е фактор, а според 9,8% - изобщо не може да се разглежда като рисков фактор. Близки на тези оценки са мненията на наетите лица от отрасъл *Спедиция и съобщения* - 12,3% считат, че КТ е високо рисков фактор, 26,3% - средно рисков фактор, 35,1% - по-скоро не е фактор и 14,0% - изобщо не е рисков фактор. Подобни оценки, с малки флуктуации, се изказват от наетите лица от отрасъл *Бизнес услуги*. Относително най-ниско се оценява тежестта на КТ като рисков фактор от представителите на отрасъл *Транспорт*: само 6,3% го приемат като високо рисков фактор, 29,9% - като средно рисков фактор, 21,3% - считат, че по-скоро не е фактор, а 13,1% споделят мнението, че КТ въобще не е рисков фактор. Подобни мнения на тези са изказани и от наетите лица от отраслите *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло, Гражданско строителство и изолации, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия и Учебно-образователни услуги*.

Отраслови оценки за Кодекса за социално осигуряване:

По този въпрос сред **работодателите** се открояват представителите на отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 17,5% оценяват КСО като високо рисков фактор, 39,6% като средно рисков фактор, 24,0% - по-скоро не е фактор, а според 11,0% - въобще не е рисков фактор. Близки по структура до тези оценки са мненията на работодателите от отрасли *Хотелиерство и ресторантьорство* и *Гражданско строителство и изолации*. Най-ниски стойности за КСО като рисков фактор се регистрират сред работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* - само 8,7% го оценяват като високо рисков фактор, 29,3% - като средно рисков фактор, 31,5% избират опцията „по-скоро не е рисков фактор“, а 28,3% - въобще не е рисков фактор. Малко по-високи, но все пак близки до споменатите, са оценките на работодателите от отрасъл *Спедиция и съобщения*. Тези оценки са илюстрирани във Фигура 47;

Оценките на **наетите лица** относно КСО като рисков фактор са визуализирани във Фигура 48. Става ясно, че най-висока тежест на КСО като рисков фактор за пазара на труда се придава от наетите лица от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 15,7%



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

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

оценяват КСО като високо рисков фактор, 34,0% като средно рисков фактор, 22,2% - по-скоро не е фактор, а според 8,5% въобще не е рисков фактор. Пример за средни стойности в оценките на наетите лица от изследваните отрасли са мненията на наетите лица от *Хотелиерство и ресторантьорство* - 11,3% оценяват КСО като високо рисков фактор, 26,7% - като средно рисков фактор, 24,2% избират опцията „по-скоро не е рисков фактор“, а 9,6% - въобще не е рисков фактор. Най-ниска относителна тежест на КСО като рисков фактор приписват наетите лица от отрасъл *Транспорт* - само 8,6% го определят като високо рисков фактор, 31,7% - като средно рисков фактор, 17,2% са на мнение, че по-скоро не е рисков фактор, а според 11,3% въобще не е рисков фактор. По отношение на наетите лица от отрасъл *Транспорт* трябва да се отбележат високите нива (31,2%) на лицата, неможещи да направят конкретна оценка и избрали отговора „не мога да преценя“. Подобна тенденция се констатира и при оценяването от наетите лица от отрасъл *Транспорт* на всички останали елементи от нормативната среда.³

Отраслови оценки за специфични нормативни актове, уреждащи работата на икономическите субекти в съответния отрасъл:

- ✚ Най-висока тежест на фактора се придава от работодателите от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 22,6% оценяват специфичните отрасли наредби като високо рисков фактор, 31,0% като средно рисков фактор, 22,7% считат, че по-скоро не е фактор, а според 14,2% въобще не е рисков фактор. Работодателите от отрасъл *Спедиция и съобщения* изказват подобни мнения: 19,6% ги преценяват като високо рисков фактор, 29,4% като средно рисков фактор, 19,6% - по-скоро не е фактор и също според 19,6% специфичната отраслова нормативна уредба въобще не е рисков фактор. Близки до тези са мненията на работодателите от отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство, Транспорт и Гражданско строителство и изолации*. Най-ниска относителна тежест факторът специфична нормативна уредба в отрасъла получава от работодателите от отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* - 13,2% я оценяват като високо рисков фактор, 36,5% - като средно

³ В тази връзка следва да се отбележи, че работодателите като цяло не са изпитали сериозни затруднения при оценяването на елементите на нормативната среда. Що се отнася до наетите лица, най-големи трудности са срещнали наетите лица от отраслите *Транспорт, Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло и Хотелиерство и ресторантьорство*, а най-безпроблемно са се справили с оценката наетите лица от отрасли *Учебно-образователни услуги и Бизнес услуги*.



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

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

рисков фактор, 31,4% избират опцията „по-скоро не е рисков фактор“, а 10,4% - въобще не рисков фактор. работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* изказват мнения, близки до горните. Установените отраслови различия в оценките на работодателите са представени във Фигура 49;

- ✚ Наетите лица, от своя страна, изказват мнения, силно наподобяващи по структура и посока на оценките на работодателите. Така, най-висока тежест на фактора се придава от наетите лица от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 15,7% оценяват специфичните отраслови наредби като високо рисков фактор, 29,4% като средно рисков фактор, 33,3% считат, че по-скоро не е фактор, а според 7,2% въобще не е рисков фактор. Много близки до тези стойности са оценките на наетите лица от отрасъл *Спедиция и съобщения*. Средни за деветте отрасли са мненията, изказани от наетите лица от отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* - 12,8% ги преценяват като високо рисков фактор, 22,9% като средно рисков фактор, 23,1% - по-скоро не е фактор и според 7,1% специфичната отраслова нормативна уредба въобще не е рисков фактор. На подобно мнение са наетите лица от отрасъл *Транспорт*. Най-ниска относителна тежест на специфичните отраслови нормативни документи се придава от наетите лица от отрасъл *Учебно-образователни услуги* - едва 4,1% ги възприемат като високо рисков фактор, 26,3% - като средно рисков фактор, около една трета (29,8%) като -по-скоро не са фактор и 25,1% са на мнение, че изобщо не са рисков фактор. Мненията на наетите лица са илюстрирани във Фигура 50;

Отраслови оценки за влиянието на установените нива на минимални осигурителни доходи (МОД) в отраслите:

- ✚ Фигура 51 представя оценките на **работодателите** по този въпрос. От отрасъл *Спедиция и съобщения* преценяват влиянието на нивата на МОД като фактор с изключително високо въздействие - 33,3% го оценяват като високо рисков фактор, 29,4% като средно рисков фактор, 21,6% се съмняват дали това е рисков фактор, а 7,8% са убедени, че МОД не може да бъде третиран като рисков фактор. Подобна е структурата на оценките на работодателите от отраслите *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност, Транспорт и Бизнес услуги*. Относително най-ниско относително тегло на МОД като рисков фактор присъждат работодателите от отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* - 20,1% го възприемат като високо рисков фактор, 40,9% - като



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

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

средно рисков фактор, 22,9% считат, че по-скоро не е рисков фактор, а 3,8% въобще не го възприемат като рисков фактор.

- ✚ Оценките на наетите лица по отношение на влиянието на МОД върху риска от възникване на сиви практики са близки по структура и по характер. Типичен пример за това са оценките на наетите лица от отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* - 22,0% го възприемат като високо рисков фактор, 39,7% - като средно рисков фактор, 18,1% считат, че по-скоро не е рисков фактор, а 4,7% въобще не го възприемат като рисков фактор. Сходни са оценките на наетите лица от отраслите *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло, Хотелиерство и ресторантьорство, Спедиция и съобщения, Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*. Най-ниски стойности за МОД като рисков фактор формират наетите лица от отрасъл *Учебно-образователни услуги* - 9,8% ги оценяват като високо рисков фактор, 33,5% - като средно рисков фактор, 21,4% като - по-скоро не са фактор и 23,1% са на мнение, че изобщо не са рисков фактор. Мненията на наетите лица са илюстрирани във Фигура 52.

Отраслови оценки за степента на административни тежести, свързани с регистрацията на договорите:

- ✚ Емпиричните оценки на работодателите от деветте отрасли за степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите, са относително близки - както по характер, така и по структура. Средните за отраслите стойности се илюстрират на примера на отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* - 20,5% възприемат този специфичен вид административна тежест като високо рисков фактор, 33,8% - като средно рисков фактор, 24,5% считат, че по-скоро не са рисков фактор, а 13,9% въобще ни ги възприемат като рисков фактор. С подобни стойности са оценките на работодателите от отраслите *Гражданско строителство и изолации, Транспорт и Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*. Сред деветте отрасли относително най-висока тежест им придават работодателите от отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* - 23,4% ги възприемат като високо рисков фактор, 33,8% като средно рисков фактор, 24,5% - по-скоро не виждат в тях са рисков фактор, а изобщо не ги възприемат като рисков фактор 16,7%. Както и по редица други показатели, най-ниски са стойностите, присъдени от работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* (само 13,8% ги оценяват като високо рисков фактор,



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

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

а 17,0% като средно рисков фактор). Установените отраслови специфики в мненията на работодателите са отразени във Фигура 53;

- ✚ Сред **наетите лица**, най-високи стойности на административните тежести се приписват от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 16,2% ги определят като високо рисков , а 25,3% като средно рисков фактор, 26,6% не са убедени, че са рисков фактор, а 7,8% вярват, че въобще не са рисков фактор. Такава е структурата и на мненията на наетите лица от отраслите *Спедиция и съобщения* и *Хотелиерство и ресторантьорство*. Малко по-ниски са приписаните стойности от наетите лица от отрасъл *Бизнес услуги*: 12,4% възприемат административните тежести по регистрацията на договорите като високо рисков фактор, 23,4% - като средно рисков фактор, 27,2% - се колебаят дали това е рисков фактор, а 15,1% считат, че изобщо не е рисков фактор. Близки по стойности са оценките на наетите лица от отрасъл *Учебно-образователни услуги*. Най-ниски стойности са присъдени от наетите лица от отрасъл *Транспорт*, но това е с уговорката, че и по този показател много висок дял от лица (41,8%) не са могли да дадат мнение. Фигура 54 илюстрира мненията на наетите лица в деветте отрасли;

Отраслови оценки за равнището на социалните осигуровки:

- ✚ Оценките на работодателите за влиянието на социалните осигуровки върху вероятността от поява на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения са представени във Фигура 55. Най-високи стойности се приписват от работодателите от отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* - 33,0% ги преценяват като високо рисков фактор, а 37,2% - като средно рисков фактор. Само 3,9% от работодателите от отрасъла не считат, че равнището на социалните осигуровки е рисков фактор. Подобно е мнението на работодателите от отраслите *Транспорт* и *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност*. Най-ниските стойности на фактора се дават от работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги*;
- ✚ По въпроса за равнището на социалните осигуровки като фактор, водещ до прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения, мненията на наетите лица от деветте наблюдавани отрасли варират в сравнително тесен диапазон. Така, най-високи стойности се приписват от наетите лица от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 26,1% оценяват равнището на социалните осигуровки като високо рисков фактор, 37,9% - като средно рисков фактор,



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

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

18,3% ги поставят в категорията „по-скоро не са рисков фактор“, а само 2,3% въобще не ги възприемат като рисков фактор. Близки до тези са стойностите на оценките на наетите лица от отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство*. Другата група от мнения се движи в диапазона 20-22% високо рисков фактор, 38% - средно рисков фактор. В тези граници са оценките на наетите лица от отраслите *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло, Гражданско строителство и изолации, Спедиция и съобщения и бизнес услуги*. Социалните осигуровки като рисков фактор се възприемат най-слабо от наетите лица от отрасъл *Учебно-образователни услуги* - около 40,0% от отрасъла считат, че това е високо или средно рисков фактор. Тези оценки са представени във Фигура 56;

Отраслови оценки за наличието на стимули за цялостно или частично "избягване" (неплащане) на социалните осигуровки:

- ✚ По този въпрос **работодателите** и от деветте отрасли са изключително единни. Между 32 и 35% от тях считат, че наличието на стимули за цялостно или частично избягване на социалните осигуровки е високо рисков, а между 28 и 33% - средно рисков фактор. По този пункт, видимо по-ниски, са оценките на работодателите от отрасъл *Учебно-образователни услуги* - само 15,1% възприемат така формираният фактор като високо рисков, 25,8% - като средно рисков, а 29,0% въобще не го възприемат като рисков фактор. данните са илюстрирани във Фигура 57;
- ✚ Оценките на наетите лица от деветте отрасли показват висока степен на консенсус спрямо оценявания фактор. Между 25 и 32% е делът на лицата, възприемащи го като високо рисков фактор, между 33 и 39% - като средно рисков фактор. Най-силно сегментирани са оценките на наетите лица от отраслите *Бизнес услуги, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия, Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност и Спедиция и съобщения*. И тук лицата от *Учебно-образователни услуги* присъждат най-ниски оценки за проявлението на нормативните „стимули“ като рисков фактор за избягването на социалните осигуровки. Фигура 58 визуализира установените различия в мненията на наетите лица по отрасли.

В обобщение на представените оценки за относителната тежест на различните аспекти на нормативната среда като рискови фактори за пазара на труда трябва да се отбележи, че в структурно и съдържателно отношение



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

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

има сериозни различия в оценките на работодателите и наетите лица от деветте наблюдавани отрасли.

Проучването показва, че представите на работодателите и наетите лица за ролята на нормативната среда като рисков фактор, водещ до прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения, са различно структурирани. Но като цяло, сред изучаваните отрасли преобладава мнението, че нормативната среда влияе съществено върху пазара на труда - най-вече чрез общата съвкупност от нормативни актове и механизмите за тяхното прилагане, в резултат на което се създават неблагоприятни фактори за изрядните работодатели и наети лица.

Проучването показва също така, че често пъти не са еднакви характерът и степените на категоричност в оценките на работодателите и наетите лица от едни и същи отрасли, което следва да се има предвид при прецизирането на обучителните и информационните дейности спрямо целевите групи. Едни и същи послания могат да предизвикат различни реакции сред работещите в един и същ отрасъл - най-вече в зависимост от това какво място се заема в производствения процес (като работодател или като наемано лице).

5.2. Регионалното развитие и местният пазар на труда като рискови фактори

В контекста на разработената методология на проучването, регионалното развитие и местният пазар на труда се разглеждат като отделна група рискови фактори, имащи изключително високо влияние върху нивото на неформалните практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

Спецификата на местното икономическо развитие и възможностите за инвестиране в адекватни политики за пазара на труда се отразяват пряко върху състоянието на местния пазар на труда. В частност, под негово влияние се формират специфичния облик и главните характеристики на местния пазар на труда - в това число предпоставките и факторите, които провокират възникването на неформални практики. Към тази група фактори се отнасят също така нивото на доходите, коефициентът на икономическа активност, коефициентът на безработица, структура и безработицата и уязвимите групи на местния пазар на труда, спецификите в търсенето и предлагането на работна сила, съответствието между образованието, предоставяно от местните



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

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

образователни институции, и реалното търсене на специалисти на местния пазар на труда.

Пазарът на труда има собствени закони на развитие и функциониране, които са функция от цялостното функциониране на националната икономика, особеностите на местното икономическо развитие и спецификата на отделните икономически дейности и отрасли. Така например, финансовата криза, стагнацията, намалените обеми на производството в определени отрасли логично водят до негативни промени в търсенето на работна сила от тези отрасли, променени очаквания на работната сила за размера на възнаграждението за труд и промени в отношението на наетите лица към нормативните регулации като цяло. Това от своя страна се отразява на качеството на предлаганата работна сила и коректността по отношение на трудовоправните и осигурителните отношения. Изследванията сочат например, че в ситуация на криза и повишен риск от освобождаване на персонал, наетите лица става по-склонни да работят или без трудов договор, или на договор на минималните осигурителни прагове.

При проведеното проучване значимостта на социално икономическите фактори и в частност, влиянието на местното икономическо развитие и местният пазар на труда като рискови фактори за появата на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения, са изследвани чрез специално конструиран въпрос, съдържащ 12 отделни елемента (индикатора):

- 1) Доминиращи отрасли в местната икономика и свързаното с това търсене на работна сила.
- 2) Ниският коефициент на поглъщане на работната сила в структуроопределящите местни предприятия.
- 3) Доминиращият дял на микро предприятията в местната икономика.
- 4) Силното развитие на публичен сектор в региона.
- 5) Силното развитие на селско стопанство в региона.
- 6) Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла.
- 7) Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона.
- 8) Глобалната финансова криза и нейното отражение върху местната икономика.
- 9) Високото ниво на безработица на местния трудов пазар.
- 10) Неблагоприятната образователна структура на безработните лица.



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

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

11) Наличието на големи дялове уязвими групи на местния пазар на труда (в т.ч. наличие на лица в неравностойно положение или с хронични заболявания).

12) Ниската ангажираност/включеност на работодателите в активните политики и мерки за заетост на местния пазар на труда.

В своята цялост, 12 индикатора очертават картината на местното икономическо развитие и позволяват да се идентифицират основните рискови фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения.

С цел осигуряване на сравнимост в мненията на работодателите и наетите лица, въпросите са зададени в идентичен вид и към двете изследвани под-свкупности.

5.2.1. Оценки общо за изследваната свкупност

Емпиричните оценки на работодателите са представени в Таблица 30, а оценките на наетите лица - в Таблица 31:

Таблица 30.

„До каква степен особеностите на местния пазар на труда са рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения във Вашия отрасъл?“ оценки на работодателите

	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
B2.1. Доминиращи отрасли в местната икономика и свързаното с това търсене на работна сила	9,9	31,2	33,0	10,8	15,1
B2.2. Ниският коефициент на поглъщане на работната сила в структуриращите местни предприятия	9,9	33,0	29,0	10,4	17,7
B2.3. Доминиращият дял на микро предприятията в местната икономика	9,0	28,4	36,1	14,1	12,3
B2.4. Силното развитие на публичен сектор в региона	4,8	16,9	35,8	24,1	18,4
B2.5. Силното развитие на селско стопанство в региона	4,1	13,5	33,5	34,6	14,2
B2.6. Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла	28,8	41,3	18,5	5,5	5,9
B2.7. Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона	38,1	38,9	14,6	3,8	4,6
B2.8. Глобалната финансова криза и нейното отражение върху местната икономика	47,6	33,6	12,1	2,8	3,9



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

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

V2.9. Високото ниво на безработица на местния трудов пазар	45,4	34,6	13,0	3,5	3,5
V2.10. Неблагоприятната образователна структура на безработните лица	31,2	41,3	17,2	4,6	5,9
V2.11. Наличието на големи дялове уязвими групи на местния пазар на труда (в т.ч. наличие на лица в неравностойно положение или с хронични заболявания)	17,3	33,7	24,1	7,6	17,2
V2.12. Ниската ангажираност/включеност на работодателите в активните политики и мерки за заетост на местния пазар на труда	16,6	30,6	24,7	10,4	17,7

Таблица 31.

„До каква степен особеностите на местния пазар на труда са рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения във Вашия отрасъл?“ оценки на наетите лица

	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
V2.1. Доминиращи отрасли в местната икономика и свързаното с това търсене на работна сила	8,0	26,8	23,3	9,8	32,1
V2.2. Ниският коефициент на поглъщане на работната сила в структуроопределящите местни предприятия	7,8	26,0	22,4	8,4	35,4
V2.3. Доминиращият дял на микро предприятията в местната икономика	6,2	21,9	26,4	11,5	34,0
V2.4. Силното развитие на публичен сектор в региона	3,3	15,6	24,7	18,1	38,3
V2.5. Силното развитие на селско стопанство в региона	2,5	11,6	28,4	34,7	22,8
V2.6. Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла	27,5	35,0	17,9	5,4	14,2
V2.7. Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона	38,6	36,3	11,8	3,4	9,9
V2.8. Глобалната финансова криза и нейното отражение върху местната икономика	42,9	31,4	10,9	3,7	11,1
V2.9. Високото ниво на безработица на местния трудов пазар	46,4	30,1	11,5	2,3	9,8
V2.10. Неблагоприятната образователна структура на безработните лица	31,8	33,6	15,5	4,7	14,3
V2.11. Наличието на големи дялове уязвими групи на местния пазар на труда (в т.ч. наличие на лица в неравностойно положение или с хронични заболявания)	19,2	29,7	19,4	6,2	25,4



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

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

B2.12. Ниската ангажираност/включеност на работодателите в активните политики и мерки за заетост на местния пазар на труда	18,7	23,6	19,0	7,6	31,0
--	------	------	------	-----	------

Сравнителният анализ на оценките на работодателите и наетите лица показва, че елементите на местното икономическо развитие и местния пазар на труда се възприемат и оценяват по идентичен начин и от двете изследвани под-свкупности.

Сумирайки оценките на двете изследвани под-свкупности, в Таблица 32 са изведени петте ключови и най-високо рискови фактори на местното икономическо развитие и местния пазар на труда, според работодателите и според наетите лица:

Таблица 32.

**Сравнителна таблица
на петте ключови и най-високо рискови фактора на местното икономическо
развитие и местния пазар на труда, според работодателите и според наетите
лица**

Петте ключови и най-високо рискови фактори според работодателите	Петте ключови и най-високо рискови фактори според наетите лица
1) Глобалната финансова криза и нейното отражение върху местната икономика	1) Високото ниво на безработица на местния трудов пазар
2) Високото ниво на безработица на местния трудов пазар	2) Глобалната финансова криза и нейното отражение върху местната икономика
3) Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона	3) Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона
4) Неблагоприятната образователна структура на безработните лица	4) Неблагоприятната образователна структура на безработните лица
5) Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла	5) Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла

Както си вижда, в своите оценки за най-високо рисковите фактори от гледна точка на местното икономическо развитие и местния пазар на труда, работодателите и наетите лица извеждат практически еднакви пет показателя. Единствената разлика е в ранжирането на първите два показателя - работодателите поставят на първо място показателят „**глобалната криза и нейното влияние върху местната икономика**“, докато според наетите лица **високото ниво на безработица на местния пазар** на труда играе ключова роля за възникването на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения.



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

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

Затова пък и работодатели, и наети лица единодушно извеждат сред петте най-високо рискови фактори **ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона, неблагоприятната образователна структура на безработните лица и ниската производителност/ниските заплати в отрасъла.**

Удивително на пръв поглед, полученото почти стопроцентово съвпадение в мненията на работодателите и наетите лица за основните рискови фактори от гл.т. на местното икономическо развитие говори за изключителна прагматичност и рационалност от страна на изследваните лица. Прави впечатление, че сред оценяваните фактори на местното икономическо развитие практически неразбрани и силно подценени са такива фактори, като например структурата на местната икономика - от гледна точка на доминиращите в нея отрасли и тяхната „податливост“ и уязвимост спрямо неформалните практики.

Подценен остава и факторът нисък коефициент на поглъщане на работната сила в структуроопределящи те местни предприятия. Ако за наетите лица това е очаквано (около една трета са се затруднили да ценят влиянието на този фактор), то по отношение на работодателите остава до известна степен необяснимо тяхното неразбиране на факта, че когато в региона функционират големи предприятия, придаващи облика и формиращи стабилна структура на местната икономика, това се отразява положително на местния пазар на труда - от една страна, чрез създаването на повече работни места и от друга страна, чрез гарантиране на стабилност на доходите на населението в региона. В редица случаи в местната икономика са развити едно или няколко структуроопределящи предприятия, но с нисък коефициент на поглъщане на работна ръка - най-вече поради високото технологично ниво на производствените процеси. В тези случаи регионът се оказва едновременно с развити съвременни предприятия, които реално осигуряват заетост на ограничен брой лица от местния пазар на труда.

Проучването показва, че силно се подценява и влиянието на фактора доминиращ дял на микро предприятията в местната икономика. Логиката е следната: колкото повече са микро предприятията в местната икономика, толкова по-големи са рисковете от възникване на масово прилагани модели на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Причините за това са добре известни - микро предприятията изпълняват строго лимитиран и често пъти ограничен обем от дейности. Ако търсенето на произвежданите продукти е високо, това гарантира стабилност във функционирането на предприятието и респективно, безпроблемно изплащане на възнагражденията за труд и социалните осигуровки. Но ако общата икономическа ситуация не е благоприятна



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

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

(стагнация, намален обем на поръчките, свито потребление, понижена покупателна способност на населението, наличие на външни контрагенти, предлагащи сходни стоки на по-ниски или дъмпингови цени и т.н.), тогава микро предприятието е принудено да оптимизира своята дейност. Сред първите действия, които се предприемат, обикновено е съкращаването на персонал. Достатъчно често се случва персоналят да бъде освободен, т.е. да се прекратят трудовите договори, след което лицата да продължат да работят или без договори, или на минималните осигурителни прагове. Това се прави с цел минимизиране на разходите за труд и освобождаване на средства за възпроизвеждане на производствения цикъл.

Наличието на силно развито селско стопанство в местната икономика също се приема като рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Но това е на теория, а проучването сочи, че и работодателите, и наетите лица недооценяват значимостта на този фактор.

5.2.2. Отраслови оценки за регионалното развитие и местния пазар на труда като рискови фактори

Идентифицираните пет ключови и най-високо рискови фактори на регионалното развитие и местния пазар на труда могат да бъдат разгледани през призмата на отрасловата принадлежност на изследваните лица. По този начин се очертават отрасловите специфики в оценките за влиянието на местното икономическо развитие и местния пазар на труда върху появата на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

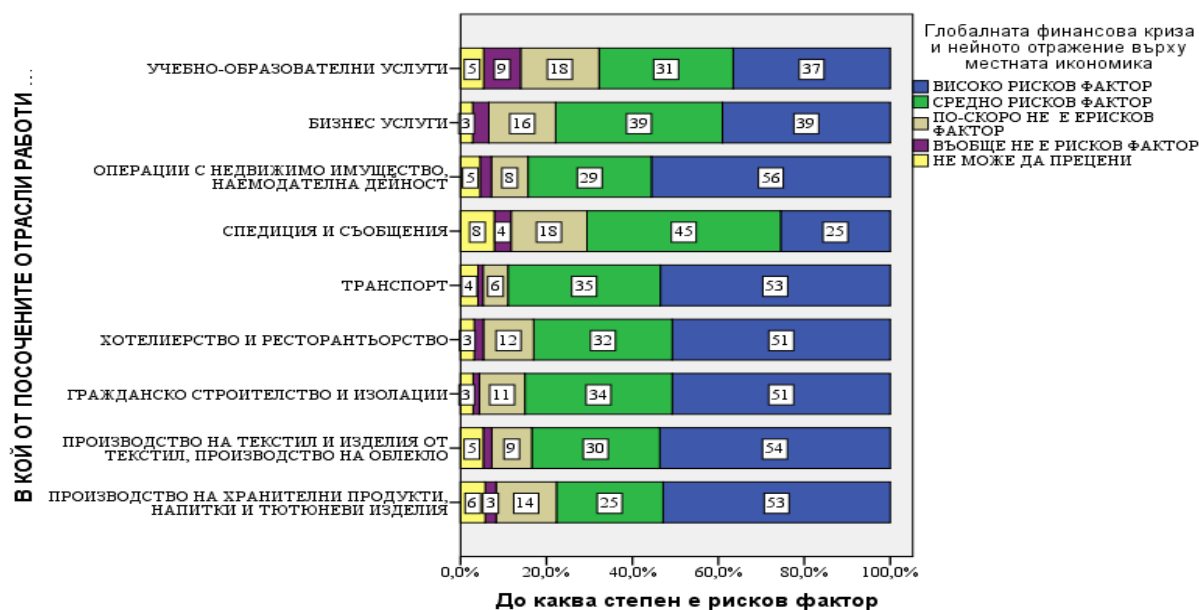
Отрасловите различия в оценките на работодателите за горепосочените пет ключови и най-високо рискови фактори са представени в серията от Фигури с номера 59-63:

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

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

Фигура 59.

1. Глобалната криза и нейното влияние върху местната икономика: оценки на работодателите

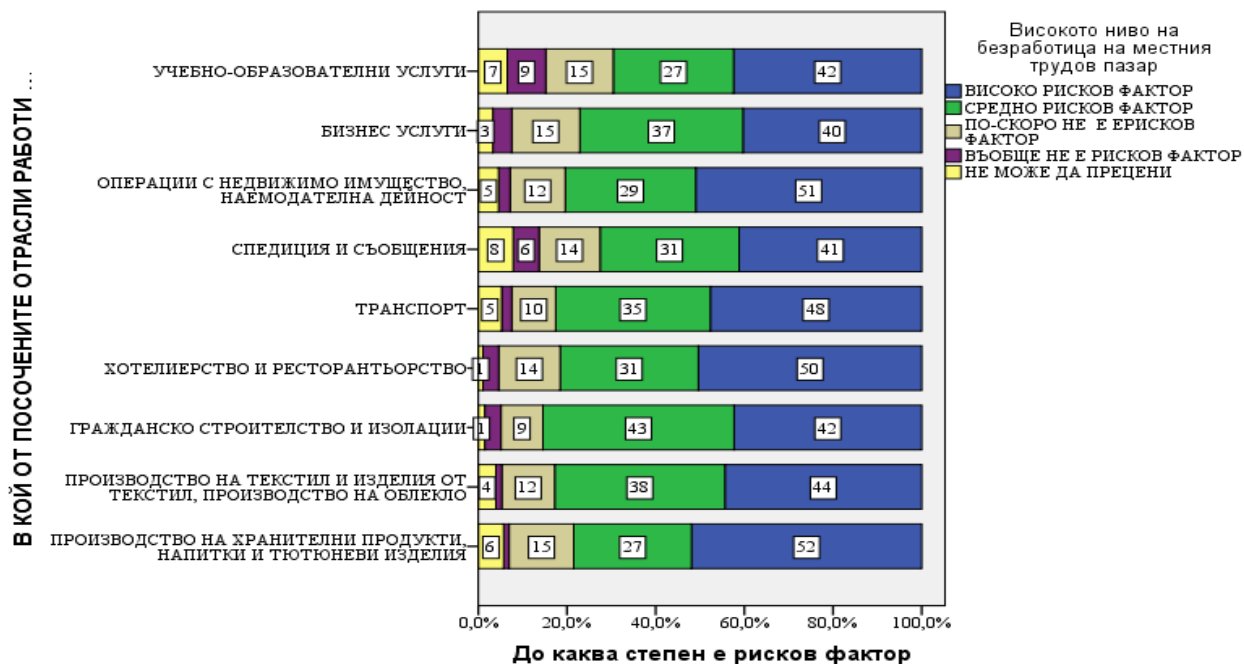


Фигура 60.

2. Високото ниво на безработица на местния пазар на труда: оценки на работодателите

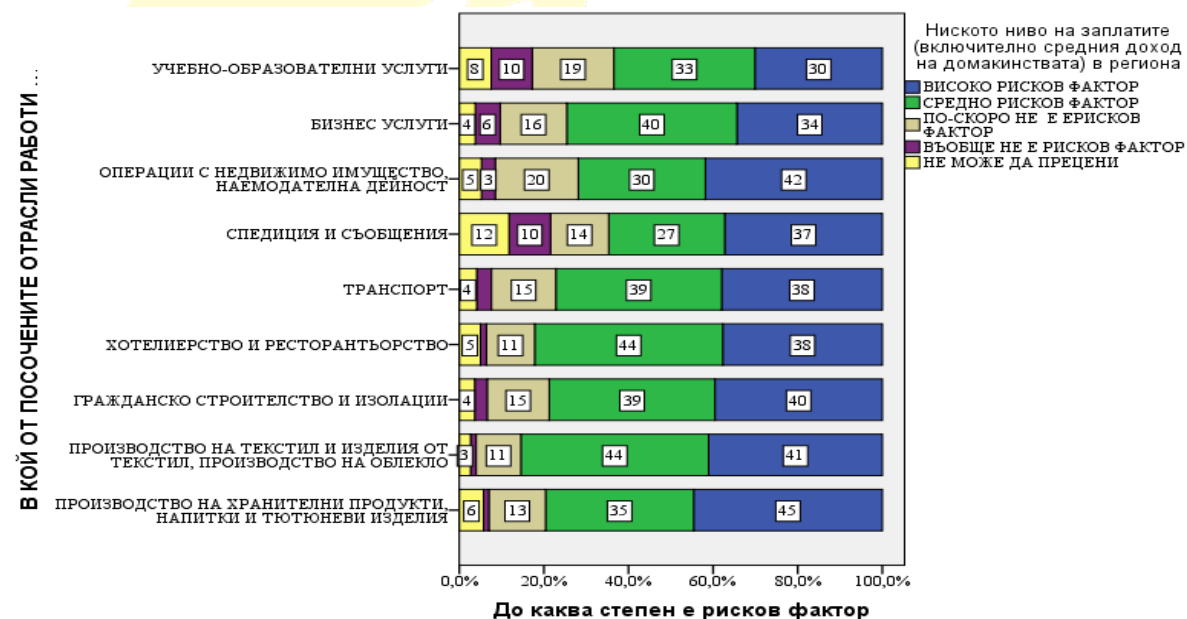
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 61.

3. Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона: оценки на работодателите

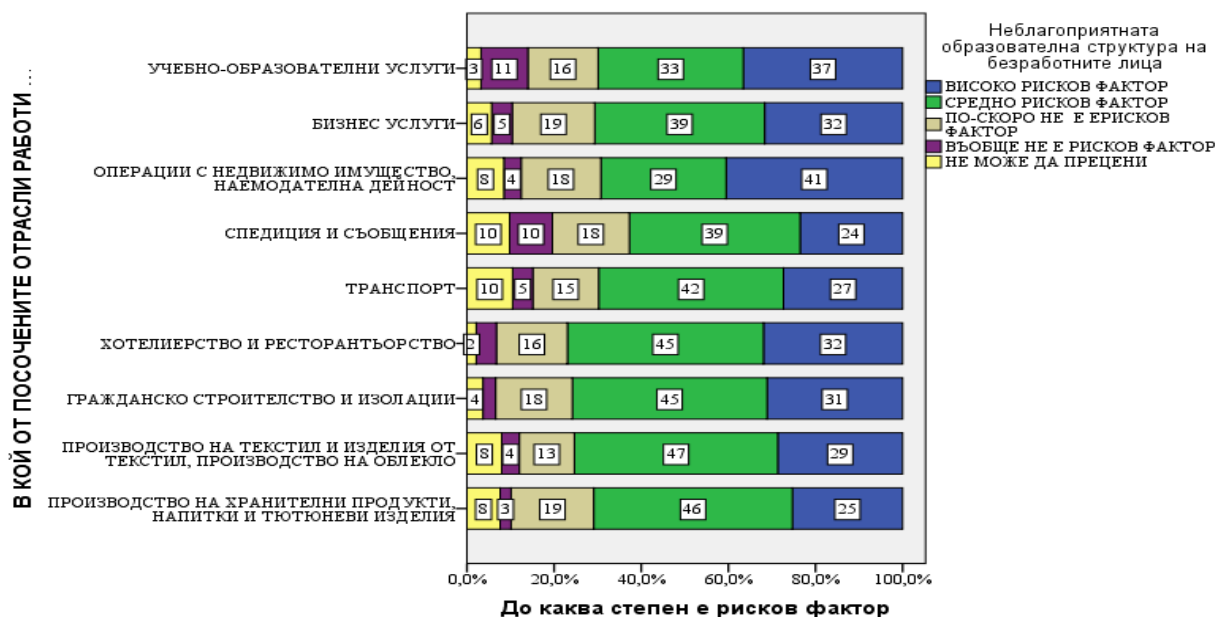


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 62.

4. Неблагоприятната образователна структура на безработните лица: оценки на работодателите

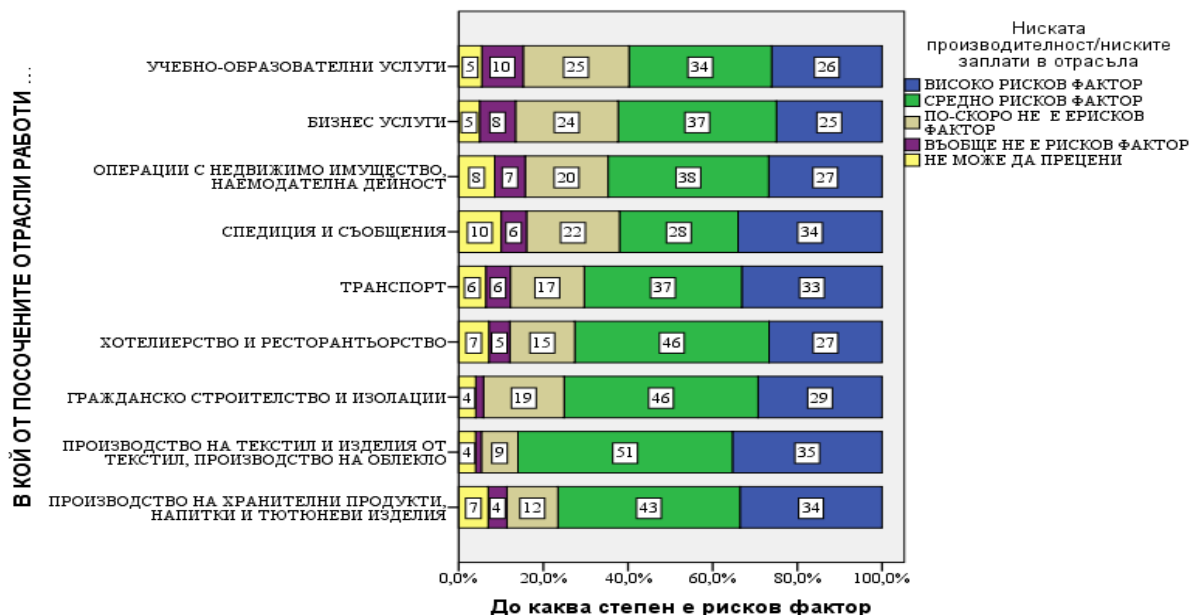


Фигура 63.

5. Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла: оценки на работодателите

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

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



От анализа на представените данни във Фигури 5963 произтичат следните основни констатации:

- Глобалната криза се припознава като рисков фактор за местната икономика и нейното влияние върху местния пазар на труда и възникването на прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения от представителите на всички изследвани отрасли. Между 70 и 85% са дяловете на работодателите, които на отраслово ниво определят глобалната криза като високо рискови средно рисков фактор. Най-малка тежест се придава на този фактор от работодателите от отрасли *Спедиция и съобщения*, *Учебно-образователни услуги* и *Бизнес услуги*;
- Високото ниво на безработица на местния пазар на труда се оценява като високо рисков и средно рисков фактор от между 75 и 90% от работодателите от изследваните отрасли. Най-категорично по този въпрос звучат мненията на работодателите от отрасъл *Гражданско строителство и изолации*, а най-слаба тежест на фактора се приписва от отраслите *Бизнес услуги* и *Учебно-образователни услуги*;
- Факторът ниско ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона се преценява нееднозначно от работодателите от деветте отрасли. Така например, като високо рисков и средно рисков фактор го оценяват основно работодателите от отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия*, *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло*, *Гражданско строителство и изолации* и *Хотелиерство и ресторантьорство*.



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

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

Работодателите от отраслите *Транспорт, Спедиция и съобщения, Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност, Бизнес услуги и Учебно-образователни услуги* са до известна степен разколебани - между 25 и 49% от тях или не са убедени, че ниското ниво на заплатите може да се разглежда като рисков фактор, или считат, че това въобще не следва да се тълкува като рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения;

✚ **Неблагоприятната образователна структура на безработните лица** също се оценява нееднозначно и предизвиква разнопосочни оценки от страна на работодателите. По отрасли се формират между 70 и 85% дялове на лица, оценяващи неблагоприятната структура като високо рисков и средно рисков фактор. Успоредно с това, между 20 и 30% по отрасли са работодателите, не приемащи неблагоприятната структура като рисков фактор за появата на сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения. най-категорични в това отношение са работодателите от отраслите *Спедиция и съобщения и Учебно-образователни услуги*;

✚ **Близка до горната картина се очертава и по отношение на фактора ниска производителност/ниски заплати в отрасъла.** Най-висока тежест на фактора е приписана от работодателите от отраслите *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 и Транспорт.* Останалите четири отрасли са силно разколебани - между 35 и 40% са дяловете на лицата, не приемащи ниската производителност и ниските заплати в отрасъла като рисков фактор за пазара на труда и възникването на прояви на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

Оценките на наетите лица за относителната тежест на петте ключови и най-високо рискови фактори, влияещи върху пазара на труда в посока възникване на сиви практики, са илюстрирани във Фигури 64-68:

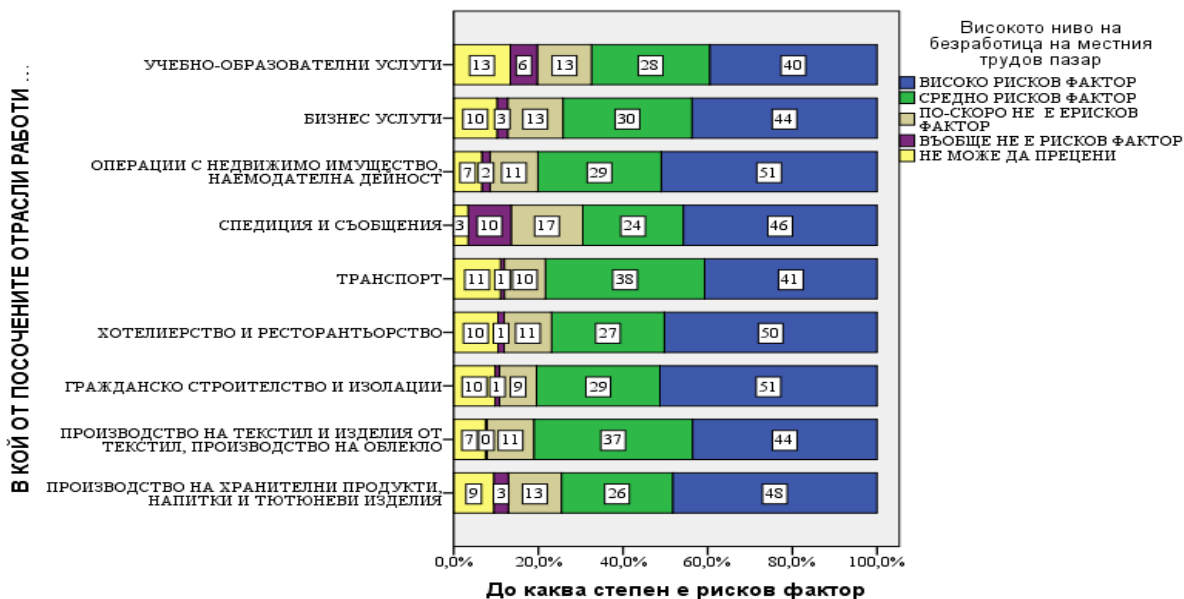
Фигура 64.

1. Високото ниво на безработица на местния пазар на труда: оценки на наетите лица



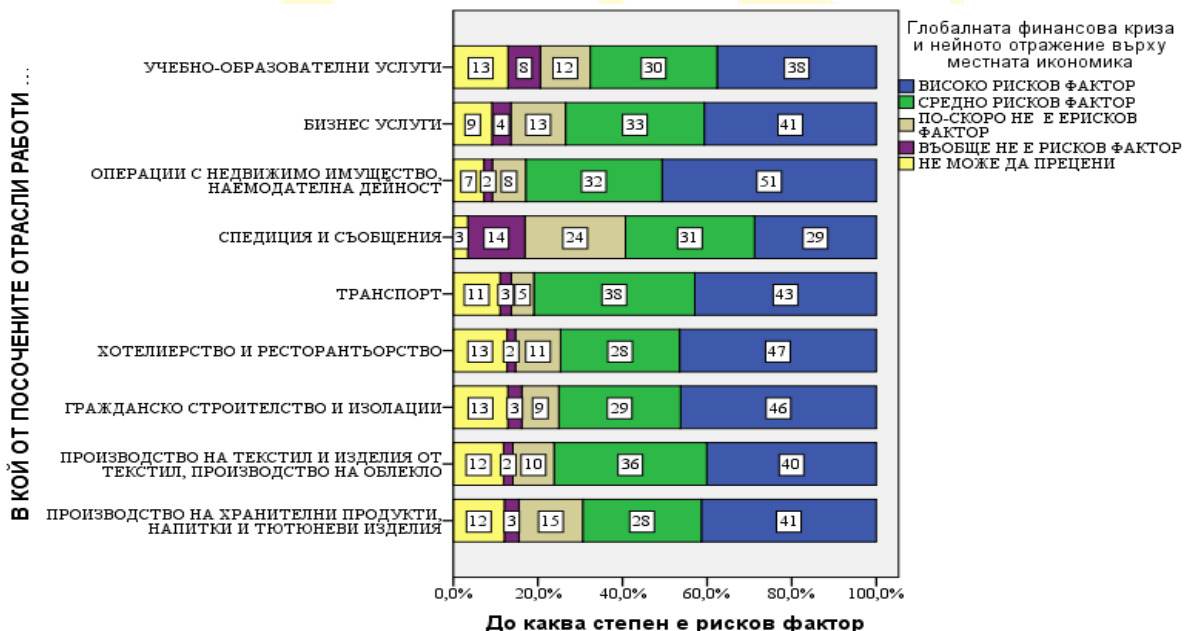
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 65.

2. Глобалната криза и нейното влияние върху местната икономика: оценки на наетите лица



Фигура 66.

3. Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона: оценки на наетите лица

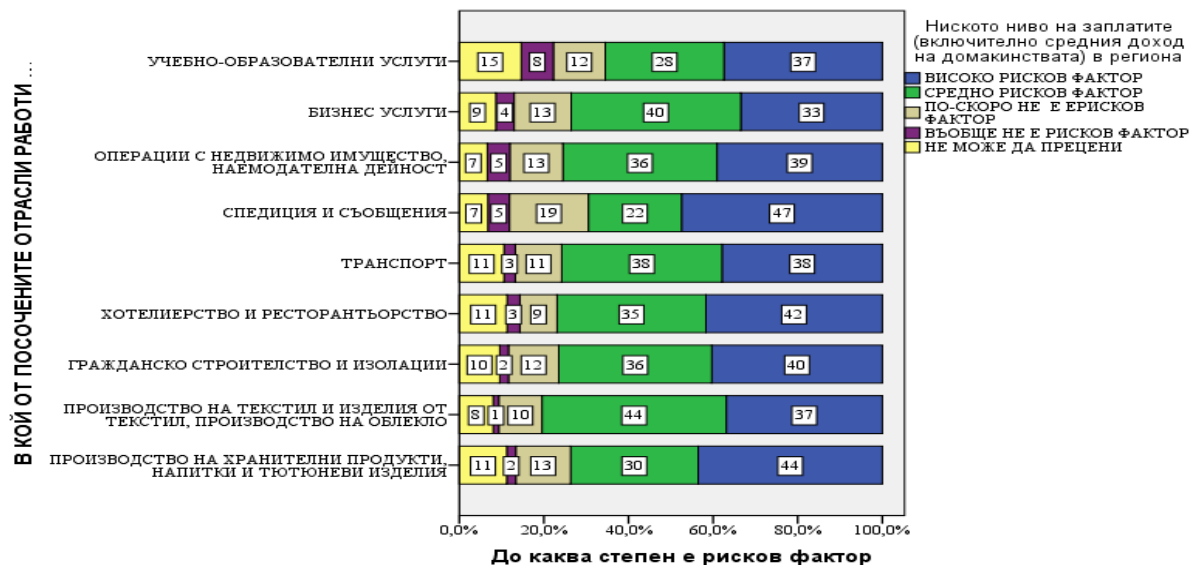


“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



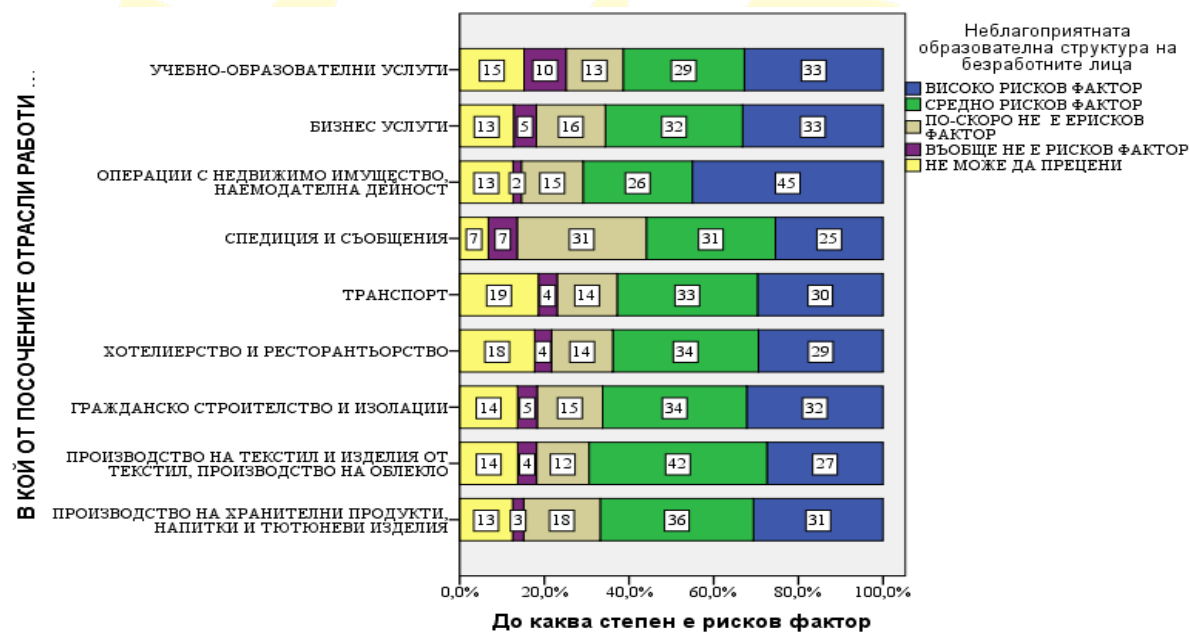
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 67.

4. Неблагоприятната образователна структура на безработните лица: оценки на наетите лица



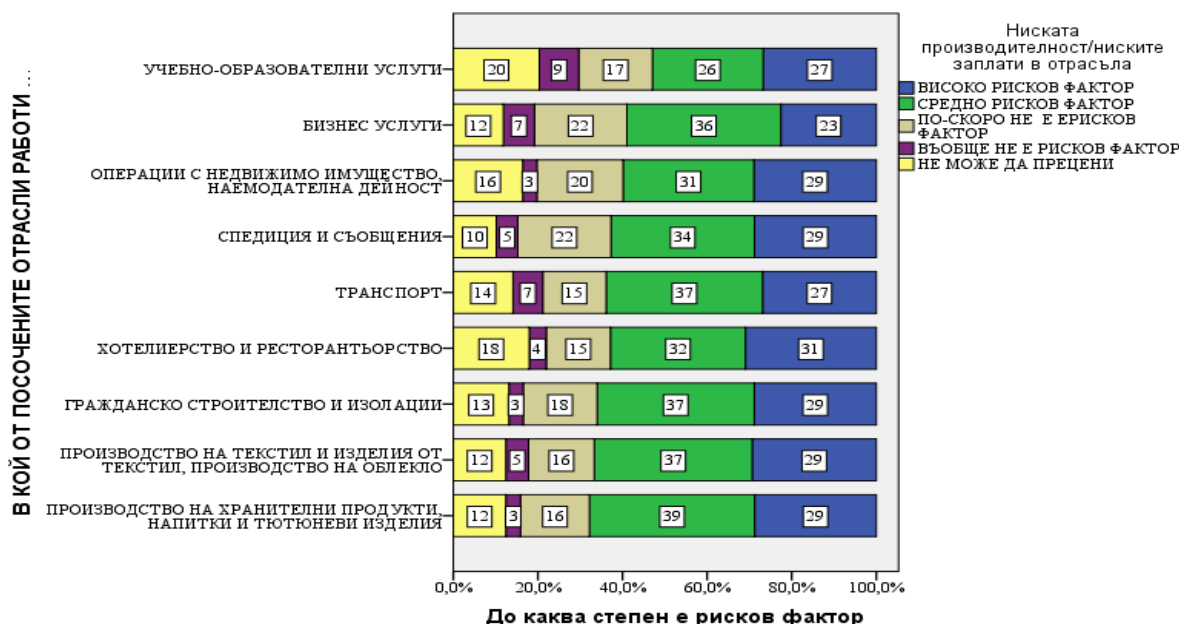
Фигура 68.

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

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

5. Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла:

оценки на наетите лица



Представените данни във Фигури 64-66 показват, че:

- Високото ниво на безработица на местния пазар на труда е изведено от наетите лица като най-високо рисковият фактор - в сравнение с останалите оценявани елементи на регионалното развитие и местния пазар на труда. По отрасли оценките за тежестта на този ключов фактор варират в относително близки граници: между 20 и 35% са дяловете на наетите лица, считащи, че високо ниво на местния пазар не е рисков фактор;
- Глобалната криза като рисков фактор за местното икономическо развитие и местния пазар на труда е поставена от наетите лица на второ по значимост място. Но за разлика от работодателите, и макар между 60 и 75% от наетите лица да подчертават ролята на фактора, техните оценки се отличават с по-ниско ниво на категоричност. Прави впечатление например, че от отрасъл *Спедиция и съобщения* преобладават лицата, които по-скоро не гледат на глобалната криза като рисков фактор. Други три отрасли - *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност, Бизнес услуги и Учебно-образователни услуги*, също формират противоречиви дялове от оценки, което показва ниво на разколебаност;
- Факторът ниско ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона се приема като високо рисков и средно рисков от наетите лица от практически всички отрасли - между 70 и 85% са дяловете на наетите лица, които са категорични по този въпрос. За разлика



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

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

от работодателите, наетите лица придават видимо по-висока относителна тежест на фактора ниски заплати и ниски доходи в региона. Множество изследвания на неформалните отношения сочат, че сред водещите мотиви на наетите лица за включване в сиви практики и упражняване на труд без официален договор са икономическата принуда и ниските доходи на домакинство, неотговарящи на реалните потребности и ежемесечните нужди от средства;

✚ **Неблагоприятната образователна структура на безработните лица** се възприема като високо рисков и средно рисков фактор от малко повече от половината от наетите лица по отрасли. Оценките сочат, че между 30 и 45% от наетите лица са склонни да припишат на неблагоприятната структура по-скромно значение;

✚ **По отношение на фактора ниска производителност/ниски заплати в отрасъла, наетите лица са категорични** - факторът има ключово значение и влияе върху нагласите на хората за извършване на сив труд. По този въпрос се отличават единствено мненията на наетите лица от отрасъл Спедия и съобщения, 24% от които считат, че влиянието на фактора ниска производителност и ниски заплати в отрасъла се надценява. Но наетите лица от всички останали отрасли застават на точно обратното мнение.

В обобщение на оценките на работодателите и наетите лица се очертава следната обща констатация. Сред съвкупността от фактори, пряко произтичащи от регионалното икономическо развитие и особеностите на местния пазар на труда, най-висока относителна тежест се приписва на негативните последици от глобалния макроикономически контекст. Българската икономика е относително малка и нейната свързаност с по-мощно развитите икономики е очевидна. Затова негативните глобални финансови и макроикономически фактори оказват силно влияние върху местното икономическо развитие и местните пазари на труда в България. Преките последици са в увеличеното ниво на безработицата и свитите обеми на производствена дейност, съкращаването на персонал и оптимизиране на разходите за труд. Влиянието на тези негативни тенденции върху местните пазари на труд е пряко и негативно - загубилите работа лица са склонни на по-големи компромиси с трудовоправното и осигурителното законодателство и поради това попадат в капаните на сивите работодатели.

От друга страна, местните пазари на труд се деформират и от ниските нива на производителност в изследваните девет отрасли, които поставят заетите в тези отрасли в категорията на лицата със средни и по-скоро ниски доходи, а значителна част от тях и в категорията на работещите „бедни“. Това обяснява негативното влияние на ниските доходи върху готовността на лицата за включване в сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения.



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

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

Към така очертаната картина се добавя влиянието и на трета група фактори, условно обозначавани като социално психологически и до голяма степен свързани със семейната и общностната среда.

5.3. Факторът семейна/общностна среда

Редица изследвания на неформалните практики в трудовоправните и осигурителните отношения сочат, че влиянието на семейната среда и общността, в която се труди и живее дадено лице, оказват силно влияние върху решението му да извършва или не неформален труд. Хората се решават на компромиси със законодателство под влиянието на различни причини и мотиви. Сред тях съществено важните са следните:

- 1) *Нагласите към дискриминация по пол, възраст, етнос, образование, квалификационен статус, трудов стаж*
- 2) *Нагласите към неспазване на нормативните актове по принцип*
- 3) *Нагласите сред работодателите към нарушаване на нормативните актове в трудовоправните и осигурителните отношения*
- 4) *Наличието на икономически мотиви на работодателите за нарушаване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения*
- 5) *Икономическите мотиви на наетите лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения*
- 6) *„Мълчаливият консенсус“ между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения*
- 7) *Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи*
- 8) *Нагласите на микро общността, тласкащи към определени видове неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения*
- 9) *Потребността от по-гъвкаво съчетаване на работа и семейни ангажименти, особено при жените с малки деца и/или бебета*
- 10) *Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството*
- 11) *Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството*



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

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

12) Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи

13) Наличието на деца до 18 г. и/или пенсионери в домакинството

14) Наличието на болни хора в домакинството

15) Наличието на безработен/безработни в домакинството

За да провери каква относителна тежест имат горепосочените фактори в ежедневно мислене на хората, проучването събра информация от работодателите и наетите лица, задавайки към тях еднотипни въпроси и сравнявайки получените емпирични данни.

Оценките на работодателите и наетите лица са представени в Таблица 33 (оценките на работодателите) и Таблица 34 (оценките на наетите лица):

Таблица 33.

„До каква степен посочените по-долу социалнопсихологически нагласи и семейни обстоятелства са рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения във Вашия отрасъл?: оценки на работодателите

	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
ВЗ.1. Нагласите към дискриминация по пол, възраст, етнос, образование, квалификационен статус, трудов стаж	15,4	34,0	32,2	11,5	6,9
ВЗ.2. Нагласите към неспазване на нормативните актове по принцип	26,2	41,9	21,3	5,3	5,3
ВЗ.3. Нагласите сред работодателите към нарушаване на нормативните актове в трудовоправните и осигурителните отношения	25,4	39,0	23,4	6,4	5,8
ВЗ.4. Наличието на икономически мотиви на работодателите за нарушаване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	30,8	40,6	16,6	5,6	6,4
ВЗ.5. Икономическите мотиви на наетите лица за неспазване на действащата	33,1	40,2	15,7	4,8	6,2



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

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

нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения					
ВЗ.6. "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	37,7	33,4	15,2	5,8	7,9
ВЗ.7. Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи	38,4	34,6	17,6	4,9	4,5
ВЗ.8. Нагласите на микро общността, тласкащи към определени видове неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения	23,0	37,4	20,5	4,8	14,3
ВЗ.9. Потребността от по-гъвкаво съчетаване на работа и семейни ангажименти, особено при жените с малки деца и/или бебета	19,2	38,6	26,7	7,0	8,6
ВЗ.10. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството	45,8	36,8	10,0	3,5	3,9
ВЗ.11. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството	48,6	32,3	10,1	3,9	5,1
ВЗ.12. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи	43,6	32,8	13,7	3,9	6,0
ВЗ.13. Наличието на деца до 18 г. и/или пенсионери в домакинството	27,9	33,8	23,3	7,5	7,5
ВЗ.14. Наличието на болни хора в домакинството	31,5	35,3	19,7	4,9	8,6
ВЗ.15. Наличието на безработен/безработни в домакинството	37,3	33,7	16,4	4,6	8,1

Таблица 34.

„До каква степен посочените по-долу социалнопсихологически нагласи и семейни обстоятелства са рисков фактор за възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения във Вашия отрасъл?": оценки на наетите лица

	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
ВЗ.1. Нагласите към дискриминация по пол, възраст, етнос, образование, квалификационен статус, трудов стаж	21,5	28,3	26,8	11,3	12,1
ВЗ.2. Нагласите към неспазване на нормативните актове по принцип	26,8	38,6	17,1	5,1	12,5
ВЗ.3. Нагласите сред работодателите към	28,8	36,9	16,0	5,2	13,1



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

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

нарушаване на нормативните актове в трудовоправните и осигурителните отношения					
ВЗ.4. Наличието на икономически мотиви на работодателите за нарушаване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	30,5	39,0	11,9	4,1	14,5
ВЗ.5. Икономическите мотиви на наетите лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	30,4	39,4	13,8	4,6	11,9
ВЗ.6. "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	35,5	33,5	12,8	4,8	13,3
ВЗ.7. Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи	40,6	30,7	14,7	4,5	9,5
ВЗ.8. Нагласите на микро общността, тласкащи към определени видове неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения	22,5	29,6	16,4	4,2	27,3
ВЗ.9. Потребността от по-гъвкаво съчетаване на работа и семейни ангажименти, особено при жените с малки деца и/или бебета	21,7	31,2	21,8	9,2	16,1
ВЗ.10. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството	49,2	31,1	8,1	2,4	9,2
ВЗ.11. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството	53,2	29,0	7,2	2,9	7,8
ВЗ.12. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи	46,1	31,9	10,9	2,7	8,4
ВЗ.13. Наличието на деца до 18 г. и/или пенсионери в домакинството	32,8	31,9	18,2	6,4	10,8
ВЗ.14. Наличието на болни хора в домакинството	39,8	32,5	12,8	3,5	11,5
ВЗ.15. Наличието на безработен/безработни в домакинството	44,3	31,8	9,9	3,2	10,9

Сравнението между оценките на работодателите и наетите лица показва, че на седем от факторите са приписани най-високи относителни стойности и това дава основание тези фактори да бъдат изведени като имащи ключово и най-голямо влияние. те са представени в Таблица 35:



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

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

Таблица 35.

**Сравнителна таблица
на седемте ключови и най-високо рискови социалнопсихологически нагласи
и семейни обстоятелства, според работодателите и според наетите лица**

петте ключови и най-високо рискови фактори според работодателите	петте ключови и най-високо рискови фактори според наетите лица
1) Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството	1) Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството
2) Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството	2) Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството
3) Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи	3) Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи
4) Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи	4) Наличието на безработен/безработни в домакинството
5) "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	5) Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи
6) Наличието на безработен/безработни в домакинството	6) Наличието на болни хора в домакинството
7) Икономическите мотиви на наетите лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	7) "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения

Сравнението на седемте социално психологически фактора и семейни обстоятелства, изведени като ключови и най-високо рискови от гледна точка на вероятността от възникване на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения, показва, че различното място, което работодателите и наетите лица заемат в процеса по договаряне и упражняване на труд, влияе върху моделите на мислене и оценки:

- ✚ Работодателите извеждат като първостепенни три типа причини: 1) несъответствието между доходи и постъпления; 2) наличието на „мълчалив консенсус“ между работодатели и наети лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения (за работодателите изгодата е в съкращаване на разходите за труд, а наетите лица си гарантират по-високи нетни приходи) и 3)



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

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

икономическите мотиви на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд за по-високи доходи;

- ✚ Наетите лица също извеждат посочените причини като първостепенни и имащи най-високо влияние върху възникването на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Но за разлика от работодатели, в групата на седемте най-високо рискови фактора включват две много важни семейни обстоятелства, под влиянието на които може да се вземе решение за полагане на труд в неформални отношения - наличието на безработни и/или болни хора в домакинството. Също така за разлика от работодателите, наетите лица отреждат на „мълчаливия консенсус“ по-малко значимо място - вероятно, за да смекчат усещането за вина от своя страна и за да прехвърлят причините за извършването на неформален труд в по-общата територия (политиката на ниските доходи и непреодолимите семейни обстоятелства).

В обобщение, проучването потвърди изключителната важност на социално психологическите фактори и семейните обстоятелства за възникването на прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения. На ниво отрасли тези различия са още по-ясно видими, като зависимостта е следната - колкото по-ниско квалифициран труд се извършва в даден отрасъл и нивото на заплащане на труд е по-ниско, толкова по-голяма е вероятността наетите лица да влязат в сговор с работодателите и да намерят пробойните в трудовоправното и осигурителното законодателство. Резултатът от това е упражняването на неформален труд или труд без надлежното социално осигуряване.



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

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

6. ПРИЛОЖЕНИЯ

6.1. Анкетни карти за проучването сред работодателите и наетите лица.

6.2. Таблици с основните резултати от проучването