



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. Териториален разрез.

София,

октомври 2013



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



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

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

Идентификация

Договор №: 11/22.07.2013

Възложител: Българска търговско-промишлена палата

Изпълнител/
Консултант: Дружество по ЗЗД „Импакт“
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:
Аналитичен доклад на резултатите от проучването в териториален разрез

Дата на издаване на доклада: 21.10.2013 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	5
Обща информация за поръчката	5
Цел и предназначение на доклада	7
1. РЕЗЮМЕ	8
2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКА РАМКА НА ПРОУЧВАНЕТО	12
2.1. Основни параметри на проучването	12
2.2. Система от емпирични индикатори	14
2.3. Източници на емпирична информация	15
2.4. Методи и инструменти на проучването	16
2.5. Методика на извадката	17
2.6. Теренна реализация на проучването	19
3. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТЕ ЕДИНИЦИ	21
3.1. Изследвана съвкупност	21
3.1.1. Характеристики на изследваните икономически субекти (предприятия, фирми)	23
3.1.2. Характеристики на изследваните лица	36
3.2. Уязвимост към сиви практики по райони на планиране	56
4. ЕЛЕМЕНТИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА ТРУДА, ПРЕДПОСТАВЯЩИ ИЗРЯДНОСТ В ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ	82
4.1. Елементи на организацията на труда, предпоставящи изрядност в трудовоправните и осигурителните отношения	83
4.1.1. Наемане на персонал на трудов договор	83
4.1.2. Съдържателни характеристики на трудовия договор	85
4.1.3. Съществени характеристики на процеса по регламентиране на трудовоправните и осигурителните отношения	108



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

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

4.2. Информираност и познаване на трудовото и осигурителното законодателство.....	128
5. РИСКОВИ ФАКТОРИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ВОДЕЩИ ДО ПРОЯВИ НА НЕФОРМАЛНА ИКОНОМИКА В ТРУДОВОПРАВНИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ.....	143
5.1. Нормативната среда като рисков фактор.....	143
5.1.1. Общи оценки на изследваните съвкупности.....	143
5.1.2. Териториални специфики в оценките за нормативната среда като рисков фактор.....	148
5.2. Регионалното развитие и местният пазар на труда като рискови фактори	170
5.2.1. Оценки общо за изследваната съвкупност.....	171
5.2.2. Териториални оценки за регионалното развитие и местния пазар на труда като рискови фактори.....	176
5.3. Социално психологически фактори.....	187
5.3.1. Оценки общо за изследваната съвкупност.....	189
5.3.2. Териториални оценки за социално психологическите фактори и семейните обстоятелства като рискови фактори.....	195
6. ПРИЛОЖЕНИЯ	212
Анкетни карти за проучването сред работодателите и наетите лица	212



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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;





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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) Гражданско строителство и изолации;
 - 4) Хотелиерство и ресторантьорство;
 - 5) Транспорт;
 - 6) Спедиция и съобщения;
 - 7) Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност;
 - 8) Бизнес услуги;
 - 9) Учебно-образователни услуги.

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**.





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

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

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.**

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 териториален разрез.** Съгласно условията на поръчката, това е вторият 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. Таблицы 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 шестте района на планиране и за 28-те административни области на страната, 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.

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. От гледна точка на настоящия анализ това означава, че са създадени необходимите методологически предпоставки за осъществяването на териториален анализ. Получената при проучването съвкупна емпирична информация притежава свойството репрезентативност в два аспекта: 1) спрямо шестте района на планиране и 2) спрямо 28-те административни области. Това означава, че базиращите се на емпиричните данни изводи и констатации за шестте района на планиране и за 28-те административни области са научно обосновани, а при тяхната обработка може да се прилага богат статистико-математически апарат (за изчисляване на необходимите коефициенти).





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

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

Данните от проучването показват, че най-често срещаните са 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.

Като запазва възприетата вътрешна логика в отрасловия анализ на резултатите от проучването, настоящият аналитичен материал прави нов „прочит“ на емпиричните данни - този път за да се открият разликите и особеностите в оценките, мненията и нагласите в шестте района на планиране. За постигане на необходимата пълнота и съдържателност, оценките са конкретизирани и на ниво 28-административни области.

През призмата на териториалните специфики са идентифицирани:

Първо, минимално необходимите условия, предпоставящи изрядност в трудовоправните и осигурителните 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.

Второ, съдържателните характеристики на трудовите договори, сключвани с наеманите лица в деветте наблюдавани индустриални отрасли на шестте района на планиране. По отделните клаузи на договорите се допускат различни типове нарушения, но като цяло най-много пропуски се установяват в **Южен централен район, Северозападен район и Североизточен район.**

Трето, 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. В **Югозападен район, Южен централен район и Югоизточен район** следва да се поработи още по отношение запознаването на новите служители в актуалния Правилник за вътрешния ред, с





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

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

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.

Четвърто, 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. Нивото на информираност и познаване на нормативните документи е видимо по-слабо в **Югозападен район и Южен централен район** и това изисква адекватно адресиране спрямо целевите групи на проекта.

Пето, 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, но най-добре в Северен централен и Южен централен район.

Шесто, териториалният анализ на емпиричните оценки е задълбочен и детайлизиран в частта му за ролята на **трите 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. За всяка група фактори са идентифицирани териториалните различия и специфики, представени и обяснени са различията както между шестте района на планиране, така и установените противоречиви оценки вътре в рамките на отделни райони. Търсени са паралели между оценките на работодателите и на наетите лица, а обобщенията са направени на ниво райони на планиране.

В обобщение, проучването потвърди нееднаквата, но значителна по своето въздействие, сила на нормативните, социално икономическите и социално психологическите фактори за възникването на прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения. На ниво райони на планиране тези различия са ясно видими, като зависимостта е следната - колкото по-ниско квалифициран труд се извършва и нивото на заплащане на труд е по-ниско, толкова по-голяма е вероятността наетите лица да влязат в





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

сговор с работодателите и да намерят пропуските и недоглежданията в действащото трудовоправно и осигурително законодателство. Резултатът от това е упражняването на неформален труд, респективно труд без надлежното социално осигуряване.



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



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

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

2. 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:

- ✚ Риските 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:



“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

-
- a. **Нормативната среда** (общото и трудовото законодателство);
 - b. **Институционалната среда** (институциите и механизмите за прилагане на трудовото и осигурителното законодателство);
 - c. **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;





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

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

9) Учебно-образователни услуги.

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





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

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

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.
- 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;



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



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

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

2. 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.

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 необходимия 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:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. Сценарий за фокус групови дискусии с работодатели:

- а) БЛОК I. Регионална специфика (характеристики на региона).
- б) БЛОК II. Прояви на неформалната икономика в областта на трудовоправните и осигурителните отношения.
- в) БЛОК III. Рискови фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика в областта на трудовоправните и осигурителните отношения.
- г) БЛОК IV. Подходи и възможни мерки за редуциране на проявите на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения.

2. Анкетна карта за работодатели:

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

3. Анкетна карта за наети лица:

- а) Блок А. Демографски и професионално квалификационни данни за анкетираното лице.
- б) Блок В. Рискови фактори на пазара на труда, водещи до 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.



“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, 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. Спедиция и съобщения	2 217	54 236
F. Хотелиерство и ресторантьорство	22 344	127 728
G. Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност	15 852	32 302
H. Бизнес услуги	24 926	138 551
I. Учебно-образователни услуги	4 414	141 634
ОБЩО	111 335	980 505

Таблица 2.

Райони на планиране	Брой фирми	Брой работници/служители
Северозападен	7676	71352
Северен Централен	10223	92184
Североизточен	15256	114732
Югоизточен	16057	121083
Югозападен	43986	421377
Южен Централен	18137	159777
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.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. 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;
- ✚ 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.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 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:

- а) Методът на К. Пирсън χ^2 ;
- б) 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.
- в) 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%.

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

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.

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 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.

Таблица 3 представя данните за анкетираните лица (работодатели и наети лица) по административни области:





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051P0001-2.1.07



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 3.

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

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



“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

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

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

Така се генерират два типа знание за изследваната съвкупност:

първо, информация за основните характеристики на изследваните икономически субекти (предприятия, фирми, компании);

второ, информация за социално демографските характеристики на изследваните лица (работодатели и наети лица).

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

В контекста на настоящия териториален анализ, първата съществена характеристика на изследваните единици е тяхното **разпределение според шестте района на планиране**. В синтезиран вид териториалното разпределение (по райони на планиране) на обхванатите в проучването работодатели и наети лица е представено в Таблица 4.

Таблица 4.

Съвкупност на изследваните лица по райони на планиране (работодатели, наети лица и общ брой изследвани лица)

Отрасли:	Работодатели		Наети лица		Общо лица за района	
	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)	Брой случаи в извадката	Относителен дял (в %)
Северозападен	352	19,9	472	19,3	824	19,5
Северен централен	182	10,3	293	12,0	475	11,3
Североизточен	242	13,7	348	14,2	590	13,9
Югоизточен	351	19,8	451	18,4	802	19,1
Югозападен	388	21,9	544	22,2	932	22,1





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“

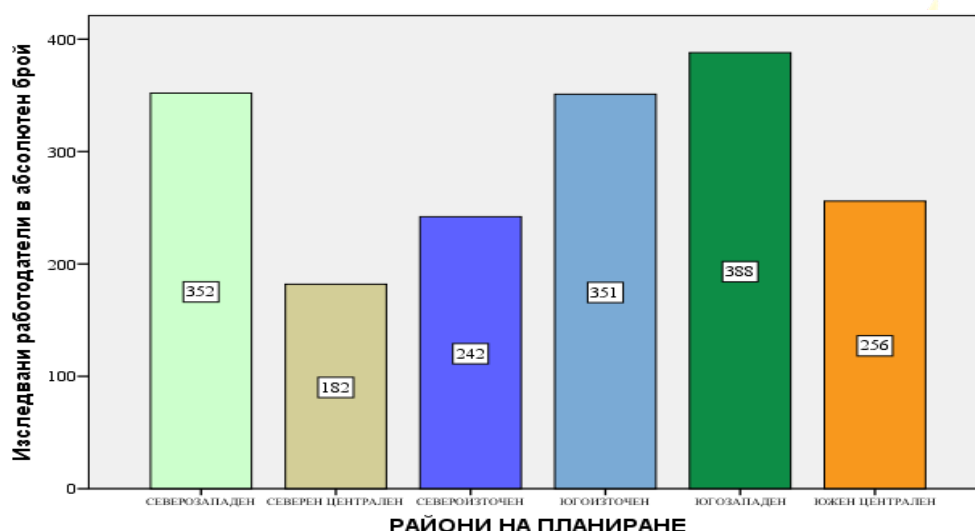
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Южен централен	256	14,5	339	13,9	595	14,1
	1771	100,0	2447	100,0	4218	100,0

Разпределението на обхванатите в проучването работодатели и наети лица е илюстрирано в следващите Фигура 1 и Фигура 1:

Фигура 1.

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



Фигура 2.

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

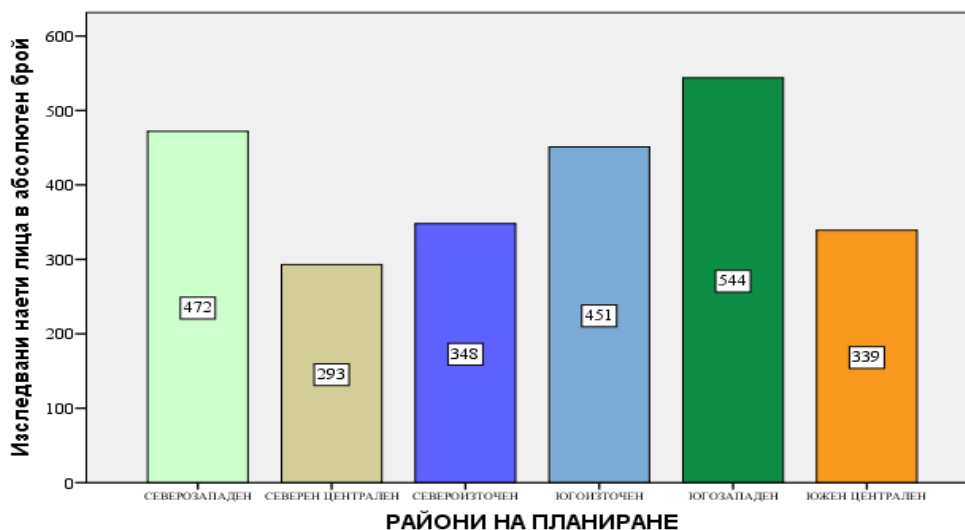


“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



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



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.

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“

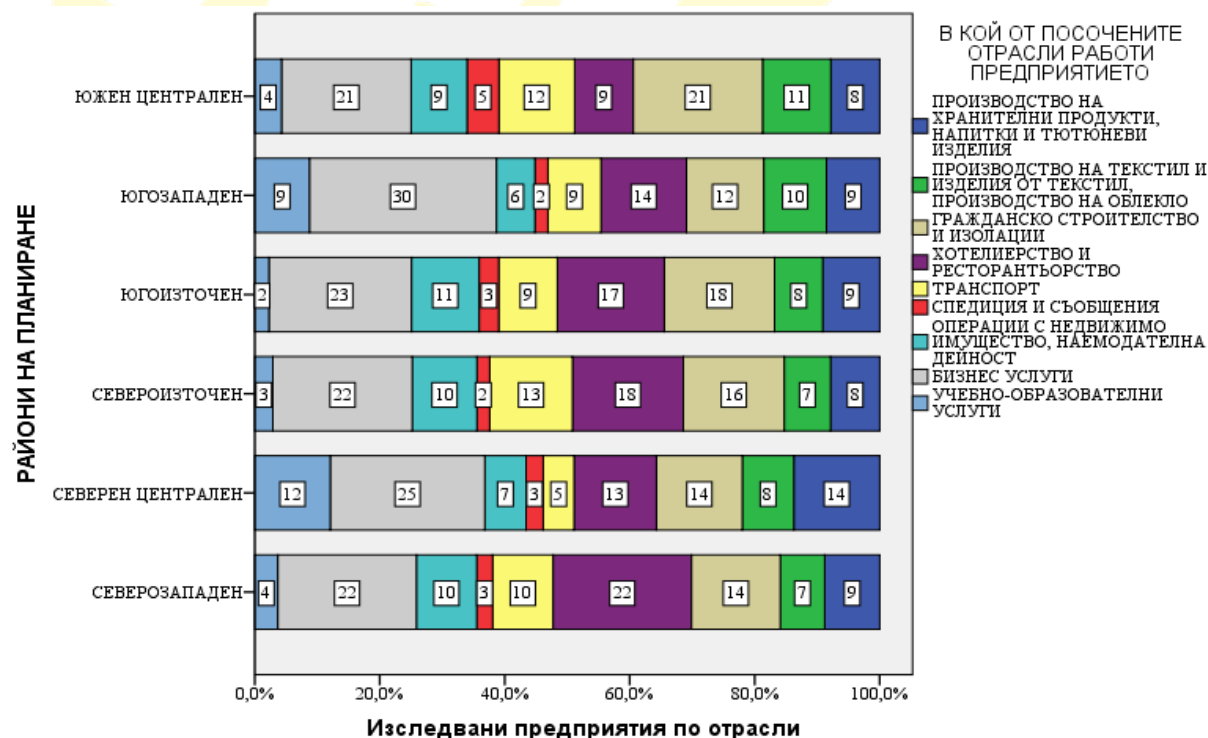
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

От гледна точка на настоящия анализ това означава, че са създадени необходимите методологически предпоставки за осъществяването на териториален анализ. Получената при проучването съвкупна емпирична информация притежава свойството репрезентативност в два аспекта: 1) спрямо шестте района на планиране и 2) спрямо 28-те административни области. Това означава, че базиращите се на емпиричните данни изводи и констатации за шестте района на планиране и за 28-те административни области са научно обосновани, а при тяхната обработка може да се прилага богат статистико-математически апарат (за изчисляване на необходимите коефициенти).

Важен аспект на териториалния анализ е очертаването на относителните дялове на изследваните работодатели (предприятия) **едновременно по отрасли и по райони на планиране**. Съотношенията са визуализирани във Фигура 3.

Фигура 3.

Съвкупност на изследваните работодатели (предприятия) по отрасли и по райони на планиране (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

Представените данни разкриват степента на развитие на изследваните девет отрасли в шестте района на планиране.

Трябва да се има предвид също така, че уязвимостта на шестте района на планиране спрямо рисковите фактори за поява на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения е в пряка зависимост най-напред от отрасловата структура на местната икономика. Както е известно, всеки от деветте изследвани отрасли е по своему податлив и с висока степен на риск от възникване на сиви практики, причините за което са същностни 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. Ето защо **вероятността от възникване на сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения зависи от това кои от наблюдаваните девет отрасли са развити в съответния район, респективно кои от тези отрасли доминират в местната икономика.**

От тази гледна точка в шестте района на планиране се очертава следната картина:

-  **В Северозападен район** на планиране най-силно развити са два от наблюдаваните отрасли - *Бизнес услуги* (22,2%) и *Хотелиерство и ресторантьорство* (също 22,2%). Третият по значимост отрасъл е *Гражданско строителство и изолации* (14,2%). Приблизително разни дялове формират предприятията от отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (8,8%), *Транспорт* (9,7%) и *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност* (9,7%). С най-ниски дялове са *Учебно-образователни услуги* (3,7%) и *Спедиция и съобщения* (2,6%);
-  **В Северен централен район** също се формира най-висок дял на предприятията от отрасъл *Бизнес услуги* (24,7%). С практически еднакви дялове са предприятията от отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* и *Гражданско строителство и изолации* (по 13,7%), следвани плътно от отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* (13,2%). В района е много добре представен отрасъл *Учебно-образователни услуги* (с дял от 12,1%), което всъщност е най-



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

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

високият дял на предприятията от отрасъла в шестте района. В Северен централен район 8,7% от предприятията са в отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло (8,2%)*, а предприятията от отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност* съставляват дял от 6,6%. Относително най-ниските дялове са формирани от отрасъл *Транспорт (4,9%)* и *Спедиция и съобщения (2,7%)*;

✚ **Североизточен район** се характеризира със сравнително добро развитие на три от наблюдаваните отрасли: *Бизнес услуги (22,3%)*, *Хотелиерство и ресторантьорство (17,8%)* и *Гражданско строителство и изолации (по 16,1%)*. Отрасъл *Транспорт* е четири пъти по-силно развит в сравнение със Северен централен район (13,2%). Близки до тези стойности отрасълът има и в Южен централен район. Предприятията от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* съставляват 10,3% и това също е едно от най-високите нива, установени спрямо другите райони на планиране. *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло и Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* формират близки по значения дялове (7,9% и 7,4%), които в сравнителен план са близки до средните за шестте района нива. Подобно на Северозападен район, и тук най-скромни са дяловете на предприятията от *Учебно-образователни услуги (2,9%)* и *Спедиция и съобщения (2,1%)*;

✚ В структурно отношение, деветте отрасли в **Югоизточен район** силно наподобяват структурата на Североизточен район. И в този район най-висок дял са предприятията от *Бизнес услуги (22,8%)*, следван от предприятията от отрасъл *Гражданско строителство и изолации (по 17,7%)* и *Хотелиерство и ресторантьорство (17,1%)*. Отрасъл *Транспорт* формира дял от 9,4%, а предприятията от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* - 10,8%. Отрасъл *Спедиция и съобщения* е представен с 3,1%, а отрасъл *Учебно-образователни услуги* - 2,3%;

✚ От гл.т. на деветте наблюдавани отрасли, изследваните предприятия от **Югозападен район** образуват структура, подобна на вече коментираната в северните райони на планиране. Освен че с най-голям дял са предприятията от *Бизнес услуги (29,9%)*, те формират близо една трета от всички изследвани в района предприятия. И в този район отраслите *Гражданско строителство и изолации* и *Хотелиерство и ресторантьорство* заемат





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

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

второ и трето място според относителната си тежест, но с тази разлика, че формират по-скромни дялове - съответно, 12,4% и 13,7%. Що се отнася до отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия*, той е представен с 8,5% предприятия и на практика е равен по тежест с предприятията от отрасъл *Транспорт (също 8,5%)*. Около една десета от изследваните предприятия (10,1%) в района са от отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло*. Отрасълът е най-добре развит в Югозападен и Южен централен райони. В Югозападен район относителната тежест в местната икономика на отрасъл *Учебно-образователни услуги е два пъти повече (8,8%)* в сравнение с другите четири района (без да се брои Северен централен район). Най-ниският дял предприятия е от отрасъл *Спедиция и съобщения (2,1%)*;

 **Южен Централен район** се отличава от другите пет района - както по структурата на предприятията от деветте наблюдавани отрасли, така и според тяхната относителна тежест. С най-голям дял са предприятията от два отрасли - *Бизнес услуги (20,7%)* и *Гражданско строителство и изолации (също 20,7%)*. Следват предприятията от отрасъл *Транспорт с 12,1%* относителен дял. Три други отрасли формират по около една десета от изследваните предприятия в района - *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло (10,9%)*, *Хотелиерство и ресторантьорство (9,4%)* и *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност (9,0%)*. Единственото подобие в отрасловата структура на района е в това, че *Спедиция и съобщения* и *Учебно-образователни услуги* формират най-ниските дялове от изследваните предприятия - съответно, 5,1% и 4,3%.

Представените данни показват, че в местните икономики на Северозападен район, Североизточен район, Югоизточен район и Югозападен район, от гл. т. на наблюдаваните девет отрасли доминират отраслите *Бизнес услуги, Гражданско строителство и изолации и Хотелиерство и ресторантьорство*. Това означава, че в посочените четири района може да се очаква появата на еднотипни по своята природа и проявление сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения. В Северен централен район съотношението на деветте наблюдавани отрасли е по-различно - тук доминират отраслите *Бизнес услуги, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* 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

Хотелиерство и ресторантьорство. Различен е и Южен централен район, в който доминиращо влияние имат отраслите *Бизнес услуги, Гражданско строителство и изолации* и *Транспорт*. Логично е да се очаква, че в двата централни района на планиране ще има по-различна структура на неформалните практики в трудовоправните и осигурителните отношения, което ще съответства на различната отраслова структура.

Териториалното разпределение на изследваните предприятия по райони на планиране може да се задълбочи, като се представи детайлизиран отраслов профил на изследваните предприятия за всяка от 28-те административни области. За да се спази в същото време критерия за принадлежност на административните области към шестте района на планиране, 28-те областни града са групирани и представени по райони на планиране, а не по азбучен ред. Тази подредба на данните се прилага оттук нататък в рамките на настоящия аналитичен материал.

Всяка от 28-те административни области е по своему уникална. В същото време, във всеки район на планиране има по една или повече области, които придават облика на района в деветте наблюдавани от проучването отрасли:

- ✚ Така например, Монтана задава облика на **Северозападен район** в отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (16,7%), *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* (13,3%) и *Гражданско строителство и изолации* (20,0%). Най-големият относителен дял в развитието на отрасъла *Хотелиерство и ресторантьорство* се формира от Плевен (26,6%). *Бизнес услугите* съставляват една трета от предприятията във Видин (34,0%). Отраслите *Транспорт* и *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* са еднакво добре развити във Враца, Ловеч и Плевен, а отрасъл *Спедиция и съобщения* варира между 1,9% (Видин) и 3,3% (Плевен);
- ✚ Отрасловите акценти в **Северен централен район** са следните: Русе видимо се откроява по отношение на развитието на *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* (25,9%). Отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* получава по-сериозно развитие в два областни града - Русе (22,2%) и Силистра (21,1%). Габрово пък се характеризира с висок дял на предприятията от отрасъл *Гражданско строителство и изолации* (22,0%).





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

Отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* формира най-значим дял във Велико Търново (24,4%). Пак във Велико Търново се установява и най-голям брой предприятия от отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* (17,1%). Бизнес услугите в Северен централен район са най-силно развити в Габрово (31,7%), а средно ниво на развитие се открива в Разград (25,9%) и Русе (22,2%). Разград изненадва с високия си дял от *Учебно-образователни услуги* (29,6%);

✚ В **Североизточен район**, Варна дава облика в два отрасъла - *Гражданско строителство и изолации* (28,3%) и *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (15,1%). При проучването най-голям брой предприятия в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* са обхванати в Търговище (22,1%). Бизнес услугите в Североизточен район формират близки по величина стойности - между 20,8% (Варна) и 24,6% (Шумен). Търговище и Шумен представят най-значим брой предприятия в отрасъл *Транспорт* (съответно, 17,6% и 15,8%). Отрасъл *Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност* е най-силно представен от Добрич (15,4%);

✚ Отрасловите профили на административните области в **Югоизточен район** показват, че Ямбол формира лицето на района в отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (19,7%), докато в Сливен например този дял е само 5,7%. Също в Ямбол са относително най-високо представени предприятията от отрасъл *Бизнес услуги* (2,73%). Обликът на района в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* е представен най-силно от Сливен (30,0%) и след това от Стара Загора (17,3%) и Бургас (14,0%). Отрасъл *Спедиция и съобщения* логично получава най-висок дял в Бургас (6,7%), докато Ямбол няма нито едно предприятие от този отрасъл. Отрасъл *Транспорт* е с близки по значение стойности в Бургас (9,5%), Сливен (11,4%) и Стара Загора (11,8%) и в пъти по-малко в Ямбол (3,0%);

✚ В **Югозападен район** наблюдаваните отрасли са относително равномерно разпределени, но всяка административна област се отличава с концентрация на предприятия от един или повече отрасли. Така например, сред предприятията от град София 40,9% са в отрасъл *Бизнес услуги*. Другият по-голям дял се формира от *Учебно-образователни услуги* (15,0%).





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

София-област също има своите две ядра - те са в отрасъл *Хотелиерство и ресторантьорство* (18,8%) и *Учебно-образователни услуги* (също 18,8%). Перник допринася за отрасловия облик на Югозападен район с отраслите *Бизнес услуги* (22,7%) и *Гражданско строителство и изолации* (15,2%). Три отрасли формират структурата на Кюстендил (от гл. т. на деветте наблюдавани отрасли): *Бизнес услуги* (27,8%), *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* (18,5%) и *Хотелиерство и ресторантьорство* (14,8%). Благоевград допринася за облика на Югозападен район чрез отраслите *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* (12,1%), *Гражданско строителство и изолации* (15,3%) и бизнес услуги (25,8%);

В **Южен централен район** отрасъл *Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия* се представя най-солидно от Смолян (18,2%), по-умерено от Пловдив (11,0%) и най-слабо от Пазарджик (3,7%) и Кърджали (нито едно предприятие). Затова пък 46,2% от предприятията в Кърджали са в отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло*, а 30,2% - в отрасъл *Гражданско строителство и изолации*. Най-високият дял от предприятията в Пловдив са също от отрасъл *Гражданско строителство и изолации* (29,7%). Отрасъл *Бизнес услуги* има най-значително присъствие в Пазарджик (24,1%) и Пловдив (23,1%). Хасково формира най-високият дял в отрасъл *Транспорт* (18,4%). Относително добре са развити *Учебно-образователните услуги* в Южен централен район, като най-високият дял по този показател се формира от Кърджали (7,6%).

В детайли, данните са представени в следващата Таблица 5:

В контекста на проведеното проучване, очертаните отраслови профили на шестте района и на 28-те административни области са важни и заслужават внимание поради това, че всеки от деветте отрасли е в различна степен уязвим спрямо неформалните практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Едни са, например, рисковете в отрасъл *Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло* и други в отрасъл *Бизнес услуги*. От тази гледна точка, по-нататъшното вникване в данните за отрасловите лица на 28-те административни области би могло да подскаже с кои сиви практики преимуществено се сблъскват живеещите в отделните административни области.





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051P0001-2.1.07



Европейски социален фонд

Инвестира във вашето бъдеще!

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

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

Таблица 5.

Съвкупност на изследваните предприятия по райони на планиране и административни области (в %)

Административна област	Храни	Текстил	Строителство	Хотели /ресторанти	Транспорт	Специя	Недвижимо имущество	Бизнес услуги	Образование
Северозападен район:									
Видин	7,5	3,8	11,3	22,6	9,4	1,9	5,7	34,0	3,8
Враца	8,6	1,7	15,7	21,4	10,0	2,9	11,4	17,1	5,7
Монтана	16,7	13,3	20,0	18,3	5,0	3,3	3,3	16,7	3,3
Ловеч	9,3	5,3	12,0	20,0	12,0	2,7	12,0	24,0	2,7
Плевен	4,3	6,4	12,8	26,6	10,6	2,1	12,8	21,3	3,2
Северен централен район:									
В. Търново	12,2	9,8	17,1	24,4	2,4	2,4	17,1	9,8	4,9
Габрово	9,8	2,4	22,0	14,6	9,8	-	2,4	31,7	7,3
Разград	11,1	3,7	11,1	9,3	5,6	1,9	1,9	25,9	29,6
Русе	22,2	25,9	3,7	7,4	-	7,4	7,4	22,2	3,7
Силистра	21,1	5,3	10,5	5,3	5,3	5,3	5,3	42,1	-
Североизточен район:									
Варна	15,1	11,3	28,3	15,1	3,8	1,9	1,9	20,8	1,9
Добрич	7,7	6,2	15,4	15,4	13,8	1,5	15,4	21,5	3,1
Търговище	4,4	5,9	11,8	22,1	17,6	1,5	11,8	22,1	2,9
Шумен	7,0	7,0	10,5	17,5	15,8	3,5	10,5	24,6	3,5
Югоизточен район:									
Бургас	7,6	7,6	20,0	14,3	9,5	6,7	5,7	24,8	3,8
Сливен	5,7	4,3	11,4	30,0	11,4	2,9	11,4	21,4	1,4
Стара Загора	6,4	6,4	19,1	17,3	11,8	1,8	16,4	19,1	1,8
Ямбол	19,7	13,6	18,2	7,6	3,0	-	9,1	27,3	1,5
Югозападен район:									
София град	6,3	6,3	8,7	10,2	7,9	0,8	3,9	40,9	15,0
София област	6,2	12,5	12,5	18,8	12,5	6,2	-	12,5	18,8
Перник	7,6	13,6	15,2	13,6	7,6	1,5	9,1	22,7	9,1
Кюстендил	5,6	18,5	11,1	14,8	9,3	1,9	7,4	27,8	3,7
Благоевград	12,1	8,1	15,3	16,1	8,9	3,2	7,3	25,8	3,2
Южен централен район:									
Пазарджик	3,7	16,7	13,0	3,7	14,8	13,0	5,6	24,1	5,6
Пловдив	11,0	6,6	29,7	7,7	7,7	3,3	5,5	23,1	5,4
Смолян	18,2	9,1	18,2	18,2	-	9,1	9,1	18,1	-



“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

Хасково	6,9	6,9	14,9	14,9	18,4	2,3	16,1	17,2	2,4
Кърджали	-	46,2	30,8	-	-	-	-	15,4	7,6

Забележка: В таблицата наименованията на деветте отрасли са изписани в съкратен вид, с цел прегледност в представянето на емпиричните данни.

Друга съществена характеристика при представянето на изследваните икономически единици **е тяхната големина**. Данните за изследваната съвкупност като цяло сочат, че 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. 68,0% от предприятията съобщават, че 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 последици от глобалната финансова криза пазарната среда в региона и в частност, върху българските работодатели.

В контекста на териториалния анализ интерес представлява разпределението на изследваните предприятия едновременно по райони на планиране и по големина на предприятията. Следващата Фигура 4 показва, че най-висок относителен дял на микро фирми има в Югозападен район (62,3%), следван от Югоизточен район (53,7%) и Северен централен район (51,9%). Това е напълно логично, като се има предвид че в тези райони силно развити са отраслите *Бизнес услуги* и *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност*, които от своя страна са представени главно от микро предприятия².

² Отрасловият анализ на резултатите от настоящото проучване показва, че най-големите дялове микро фирми има в отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност* (87,2%) и



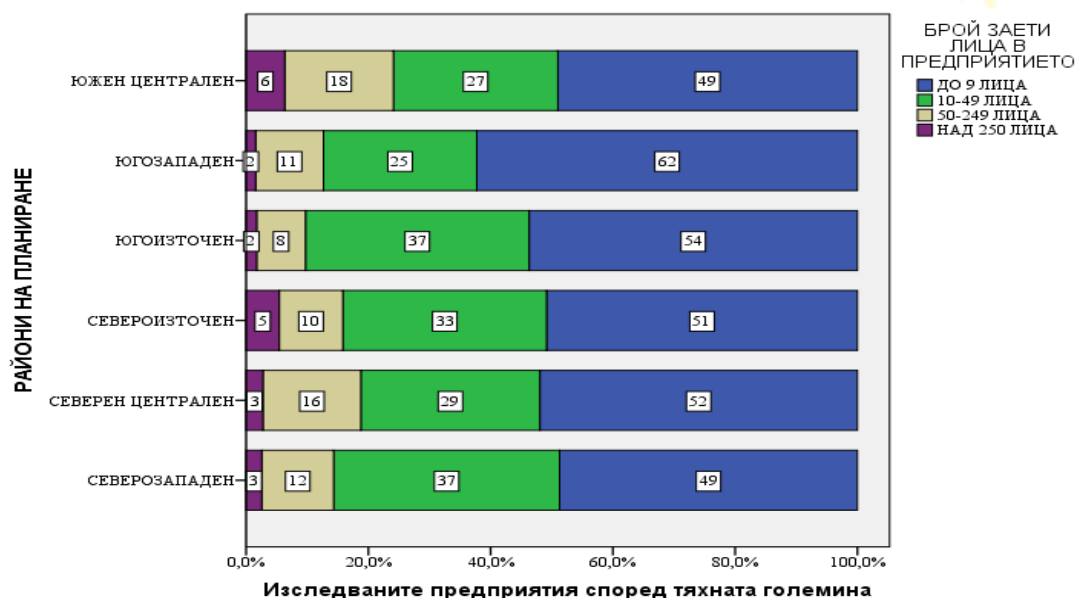
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

В два от районите се установяват най-високи относителни дялове на малките предприятия - Северозападен (37,0%) и Югоизточен (36,6%). Южен централен и Северен централен райони са концентрирали относително най-високи дялове средни предприятия - съответно, 17,8% и 16,0%. Детайлите са представени във Фигура 4:

Фигура 4.

Изследваните предприятия по райони на планиране и по големина (в %)



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



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

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

По принцип се приема, че средните и големите предприятия по-рядко се допускат практики на наемане без договор или други нарушения на трудовоправните и 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, между фирмени 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 Северозападен район и Югоизточен район ги превръща в най-високо рискови в сравнение с другите четири района и с повишена степен на вероятност от възникване на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

3.1.2. Характеристики на изследваните лица

3.1.2.1. 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.** Данните общо за изследваната под-свкупност от работодателите сочат, 65,4% от тях са едновременно собственици и управители, само собственици са 5,9%, а само управители - 28,7%.

Представени **по райони на планиране**, данните показват, че относителните дялове на лицата, които са едновременно собственици и управляват предприятията, варират между 62,0% в Северозападен район и 69,7% в Североизточен район. Собствениците на предприятия преобладават видимо 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

Северозападен район (10,7%) и са най-малко в Южен централен район (2,7%) и Югозападен район (2,3%). В тези два района са по-високи дяловете на анкетираните управители - те са съответно 32,0% и 32,5%.

Данните са представени в Таблица 6:

Таблица 6.

Изследваните работодатели по райони на планиране и по позиция/длъжност в предприятията (в %)

Райони на планиране:	Собственик и управител	Собственик	Управител	Общо
Северозападен	62,0	10,7	27,2	100,0
Северен централен	63,5	6,1	30,4	100,0
Североизточен	69,7	3,3	27,0	100,0
Югоизточен	67,0	9,2	23,8	100,0
Югозападен	65,2	2,3	32,5	100,0
Южен централен	65,2	2,7	32,0	100,0

Мъжете са близо две трети от изследваните работодатели (64,6%), съответно жените са 35,4% от тази изследвана съвкупност. Таблица 7 илюстрира данните за пола на изследваните лица по райони на планиране:

Таблица 7.

Изследваните работодатели по райони на планиране и по пол (в %)

Райони на планиране:	Мъже	Жени	Общо
Северозападен	63,0	37,0	100,0
Северен централен	61,9	38,1	100,0
Североизточен	67,6	32,4	100,0
Югоизточен	65,2	34,8	100,0
Югозападен	60,3	39,7	100,0
Южен централен	71,4	28,6	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

Най-мъжко лице имат изследваните работодатели от *Южен централен район* (71,4%), а *Югозападен район* се характеризира с най-висок относителен дял на жените сред изследваните работодатели.

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%. Близо 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.

Разгледани по райони на планиране, данните за възрастта на изследваните работодатели разкриват следната картина. Почти равни дялове от работодателите в *Северозападен район* попадат във възрастовите групи между 36-45 г. (34,6%) и 46-55 (37,3%). В *Северен централен район* около една трета от работодателите (31,3%) са между 36-45 г., но също така по една четвърт са в следващите възрастови групи - 24,7% са на възраст 46-55 г. и 26,5% на възраст между 56-65 г. Пак в този район се установява относително най-висок дял на работодатели над 66 г. (10,8%), което в сравнение с другите пет района на планиране е три или четири пъти повече.

Преобладаващата част от работодателите в *Североизточен район* (48,7%) са във възрастовата група 46-55 г. Това е за сметка на възрастовата група на по-младите и по-възрастните лица. Също висок (41,4%) е относителният дял на лицата на възраст 46-55 г. в *Югозападен район*, а в *Южен централен район* делът на лицата от тази възрастова група е 33,1% и също е относително най-високият за района. Относително най-голям дял млади работодатели се откриват в *Югозападен район* - 16,1% са лицата до 35 г., а най-големият дял на най-възрастните работодатели е в *Северен централен район* (37,3% от работодателите в района са над 56 години). Данните са посочени в Таблица 8:

Таблица 8.

Изследваните работодатели по райони на планиране и по възраст (в %)

Райони на планиране:	До 25 г.	26-35 г.	36-45 г.	46-55 г.	56-65 г.	66 и повече г.	Общо
Северозападен	0,7	10,2	34,6	37,3	14,9	2,4	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

Северен централен	-	6,6	31,3	24,7	26,5	10,8	100,0
Североизточен	-	8,3	22,2	48,7	18,3	2,6	100,0
Югоизточен	0,6	13,7	29,3	38,7	16,2	1,4	100,0
Югозападен	0,5	15,6	28,6	41,4	11,1	2,7	100,0
Южен централен	1,2	9,5	28,1	33,1	24,4	3,7	100,0

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 шестте района на планиране образователният статус на работодателите има своята специфика. Данните сочат, че относително най-високи са дяловете на работодателите с висше образование в Северозападен район (83,2%), Североизточен район (също 83,2%) и Югоизточен район (82,6%). В другите три района се установяват по-високи дялове на работодатели със средно професионално образование, съответно 22,5% в Северен централен район, 18,8% в Югозападен район и 17,1% в Южен централен район. Данните са представени в Таблица 9:

Таблица 9.

**Изследваните работодатели по райони на планиране
и образователен статус (в %)**

Райони на планиране:	Висше	Средно професионално	Средно общо	Основно	Общо:
Северозападен	83,2	13,8	3,0	-	100,0
Северен централен	75,8	22,5	1,7	-	100,0
Североизточен	83,2	14,3	2,5	-	100,0
Югоизточен	82,6	14,0	3,4	-	100,0
Югозападен	74,3	18,8	6,5	0,3	100,0
Южен централен	76,2	17,1	6,3	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

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 висшисти (81,5%) са лицата на възраст между 46 и 55 г. Близки до тези са дяловете на висшистите 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 10:

Таблица 10.

Изследваните работодатели по възраст и образователен статус (в %)

	Висше образование	Средно професионално образование	Средно общо 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
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. Близо 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, **сред изследваните работодатели преобладават лицата с много продължителен трудов стаж, а това по принцип се тълкува**





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 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 „райони на планиране“** показва, че зависимост между района на планиране и годините отработен трудов стаж има, макар и слаба (Cramer $V^2=0,092$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Таблица 11 представя установените зависимости:

Таблица 11.

Изследваните работодатели по райони на планиране и общ трудов стаж (в %)

Райони на планиране:	До 1 г.	2-5 г.	6-10 г.	11-20 г.	21-30 г.	31-40 г.	41 и повече г.	Общо:
Северозападен	1,8	18,3	36,2	38,0	5,0	0,4	0,4	100,0
Северен централен	3,8	22,3	17,8	38,2	13,4	3,8	0,6	100,0
Североизточен	2,2	20,4	28,9	40,4	7,1	0,4	0,4	100,0
Югоизточен	4,7	23,3	31,7	34,0	6,4	-	-	100,0
Югозападен	5,0	22,3	35,8	28,5	6,4	1,4	0,6	100,0
Южен централен	3,9	23,5	26,1	37,4	8,3	0,9	-	100,0

От гл. т. на натрупания опит, най-значимите дялове работодатели с по-висок трудов стаж са в *Северен централен район*: 13,4% са с трудов стаж 21-30 г., а 38,2% - със стаж 11-20 г. Близки до тези стойности са показателите за работодателите от *Североизточен район* - 40,4% имат стаж между 11 и 20 г., а 7,1% - между 21 и 30 г. В *Южен централен* и в *Северозападен район* преобладаващи са две категории работодатели - със стаж между 11 и 20 г. и със стаж 6-10 г. (около една трета от работодателите). В *Югозападен район* доминираща е групата на лицата със стаж 6-10 г. (35,8%), а работодателите със стаж 11-20 г. са 28,5%. Тези съдържателни характеристики биха могли да бъдат полезни както от гл. т. на провеждането 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

информационно-популяризиращи дейности в деветте наблюдавани отрасли, така и от гл.т. на разработването на обучителни модул. Както е известно, различните възрастови групи имат специфични очаквания и предпочитания към формата на обучение - по-младите предпочитат дистанционните обучения в електронна форма, а по-възрастните - присъствените форми.

Така оформилите са различни възрастови профили и различен трудов стаж по райони на планиране могат да бъдат също така полезна информация за допълнителни анализи на уязвимостта на работодателите към сивите практики в трудовоправните и осигурителните отношения. Общото допускане е, че младите и хората в средна възраст (до 45 г.) са по-склонни да рискуват и да поемат риска от извършване на неформален труд, докато с напредването на възрастта, и особено с приближаване времето за пенсиониране, се увеличават нагласите за формализиране на трудовите и осигурителните отношения.

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 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.





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

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

Данните от отрасловия анализ 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%).

Фигура 5 илюстрира териториалния аспект в степента на ползване на компютри, Интернет и електронна поща от работодателите в деветте индустриални отрасли. Макар стойностите да се близки, все пак най-високите дялове са в *Североизточен район* (98%) и в *Южен централен* (97%):

Фигура 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

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.

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.

3.1.2.2. 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.

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.

Разпределението на наетите лица по райони на планиране показва наличието на значителни флуктуации в съотношението по пол. *Северен централен район и Югозападен район* са с видимо преобладаващ дял на жените (по 64,3% жени срещу 35,7% мъже). В *Североизточен район, Югоизточен район и Южен централен район* са анкетираны практически равни дялове мъже и жени, а в *Северозападен район* жените преобладават, макар и не така значително (55,1% жени и 44,9% мъже). Таблица 12 показва териториалните различия в разпределението на наетите лица по райони на планиране и по пол:

Таблица 12.

Изследваните наети лица по райони на планиране и по пол (в %)



“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

Райони на планиране:	Мъже	Жени	Общо
Северозападен	44,9	55,1	100,0
Северен централен	35,7	64,3	100,0
Североизточен	51,6	48,4	100,0
Югоизточен	49,4	50,6	100,0
Югозападен	35,7	64,3	100,0
Южен централен	52,1	47,9	100,0

Според възрастта, сред под-съвкупността на наетите лица се открояват три **позначими 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.

По райони на планиране картината е специфична. Най-висок е относителният дял на младите лица (до 25 г.) в *Северен централен район* (10,0%), следван плътно от *Северозападен район* (8,6%) и *Североизточен* (8,3%). Във възрастовата група между 26-35 г. попадат 43,8% от наетите лица в *Югоизточен район*, 37,9% от наетите лица в *Североизточен район*, 36,8% от наетите лица в *Северозападен район* и 32,7% от лицата в *Североизточен район*. Тази възрастова група съставлява около една четвърт от наетите лица в *Северен централен район* и *Южен централен район*. Групата на 56-65 г. е относително най-масово представена в *Северен централен район* (12,4%), което в сравнение с *Югоизточен район* е три пъти повече (2,9%).

Данните в детайли са представени в Таблица 13:

Таблица 13.

Изследваните наети лица по райони на планиране и по възраст (в %)

Райони на планиране:	До 25 г.	26-35 г.	36-45 г.	46-55 г.	56-65 г.	66 и повече г.	Общо
Северозападен	8,6	36,8	31,6	16,9	6,2	-	100,0
Северен централен	10,0	23,6	29,2	23,6	12,4	1,2	100,0
Североизточен	8,3	37,9	25,8	19,4	7,6	1,-	100,0
Югоизточен	6,6	43,8	27,4	19,3	2,9	-	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

Югозападен	6,8	32,7	31,4	22,2	6,6	0,2	100,0
Южен централен	4,5	26,0	34,7	24,8	8,7	1,3	100,0

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. **От гл.т. на провеждания териториален анализ интерес представляват средните възрасти по райони.** Те са представени в сравнителен план с работодателите и по този начин възрастовите профили придобиват още по-голяма завършеност. Виж Таблица 14:

Таблица 14.

Изследваните наети лица по райони на планиране и по средна възраст (в г.)

Райони на планиране:	Средна възраст на наетите лица по райони на планиране	Средна възраст на работодателите по райони на планиране
Северозападен	37,9 г.	46,6 г.
Северен централен	41,6 г.	50,9 г.
Североизточен	41,5 г.	49,1 г.
Югоизточен	37,4 г.	46,6 г.
Югозападен	39,4 г.	46,1 г.
Южен централен	41,6 г.	48,6 г.

Данните сочат, че средната възраст на наетите лица в *Северозападен район* (37,9 г.) и *Югоизточен район* (37,4 г.) са относително по-ниски в сравнение с другите райони, но и в тях средната възраст не надвишава 42 г. При работодателите в три от районите (*Северозападен, Югоизточен и Югозападен*) средната възраст е между 46,1 и 46,6 г. Най-високата средна възраст на работодателите е в *Северен централен район* - 50,9 г.

Наетите лица също са с благоприятни образователни характеристики. Данните показват, че половината от анкетираните наети лица са висшисти, като сред тях магистърска степен имат 30,5%, а бакалаврите са 21,7%. Със средно



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

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

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 е с начално образование.

Образователните статуси на наетите лица видимо се различават в шестте района на планиране:

- ✚ Така, в *Северен централен район* 45,3% от наетите лица са магистри, а 17,1% - бакалаври, което сумирано формира общ дял от 62,4% лица с висше образование. тези дялове са най-високи в *Русе, В. Търново и Разград*;
- ✚ Относителният дял на магистрите е също така видимо висок в *Южен централен район* (40,9%), съответно с най-високи стойности в *Пазарджик, Пловдив и Кърджали*;
- ✚ Общият дял на лицата с висше образование е най-нисък в *Северозападен район* (43,9%) и по-специално в *Монтана и Враца*. Бакалаврите сред наетите лица формират най-голям дял в *Югоизточен район* (29,6%) и в частност в *Сливен и Ямбол*;
- ✚ Лицата със средно професионално образование са относително най-много в *Северозападен район* (34,5%) и по-специално, в *Монтана, Ловеч, Враца*, а най-малко - в *Южен централен район* (24,9% общо за района и в частност най-малки стойности в *Пазарджик и Пловдив*);
- ✚ В *Северен централен район* е най-ниският дял лица със средно общо образование (10,5% общо за района и най-ниски стойности във *В. Търново, Русе и Разград*), а най-висок е този дял в *Югозападен район* (22,6% общо за района и най-високи стойности в *Перник, София-област и Кюстендил*);
- ✚ Единични са случаите на основно образование, но те са относително най-много в *Югоизточен район* - в *Сливен и Стара Загора*, където впрочем е и едното лице с начално образование. Таблица 15 илюстрира установените специфики в образователните статуси на наетите лица по райони на планиране:

Таблица 15.

Изследваните наети лица по райони на планиране и образователен статус (в %)



“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

Райони на планиране:	Висше магистър	Висше бакалавър	Средно професионално	Средно общо	Основно	Начално	Общо:
Северозападен	24,2	19,7	34,5	19,7	1,7	-	100,0
Северен централен	45,3	17,1	26,1	10,5	1,0	-	100,0
Североизточен	30,9	23,1	25,5	19,3	1,2	-	100,0
Югоизточен	21,6	29,6	29,8	16,9	1,8	0,2	100,0
Югозападен	28,7	19,4	29,1	22,6	0,2	-	100,0
Южен централен	40,9	19,9	24,9	13,4	0,9	-	100,0

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 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 16:

Таблица 16.

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





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

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

Както и при работодателите, важна характеристика на анкетираните наети лица е техният **трудов стаж в рамките на изследваното предприятие**. 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:

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 анкетираните лица. Все пак, такива отклонения има. Таблица 17 показва какви са те:

Таблица 17.

	Общо години трудов стаж в %	Трудов стаж с официални отношения в %
До 1 г.	2,6	1,7
2-5 г.	14,5	13,1
6-10 г.	23,2	23,2
11-20 г.	33,2	32,2
21-30 г.	19,2	18,8
31-40 г.	8,8	8,1
41 и повече г.	0,8	0,7

Данните за трудовия стаж в съответното предприятие, изтълкувани през призмата на шестте района на планиране, имат следния конкретен вид. За детайли, Таблица 18:



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



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

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

Таблица 18.

Изследваните наети лица по райони на планиране и общ трудов стаж в предприятието (в %)

Райони на планиране:	До 1 г.	2-5 г.	6-10 г.	11-20 г.	21-30 г.	31-40 г.	41 и повече г.	Общо:
Северозападен	10,4	54,5	27,3	5,9	1,1	0,5	0,5	100,0
Северен централен	23,1	38,3	23,8	11,2	2,5	1,1	-	100,0
Североизточен	6,1	54,4	24,6	12,3	2,0	0,6	-	100,0
Югоизточен	10,2	53,2	27,4	8,5	0,7	-	-	100,0
Югозападен	11,5	44,8	24,5	16,9	1,7	0,6	-	100,0
Южен централен	10,6	36,3	25,7	23,9	3,3	0,3	-	100,0

Данните показват, че *Северен район* на планиране се отличава от останалите пет района по относително големия дял на наетите лица със стаж до 1 г. (те са 23,1%), при средна стойност в четири от районите около една десета (между 10,2 и 11,5%) и най-ниска стойност от 6,1% в *Североизточен район*. Повече от половината от наетите лица в *Северозападен район*, *Североизточен район* и *Югозападен район* съобщават за общ стаж в предприятието между 2 и 5 г. Дяловете на наетите лица със стаж в предприятието между 6 и 10 г. са в диапазона от 23,8% до 27,4%. Тези характеристики на наетата в изследваните предприятия работна сила са важни и показателни от гл.т. на натрупаните у наетите лица впечатления за характера на трудовоправните и осигурителните отношения. Както става ясно, около 80% от наетите лица в изследваните предприятия в шестте района имат достатъчно натрупан стаж, което им позволява да бъдат надлежно информирани по въпросите за трудовоправните и осигурителните отношения в предприятията.

Следвайки логиката на проучването, при представянето на данните за наетите лица в териториален разрез се обръща внимание и на степента, в която наетите лица ползват компютър и Интернет у дома си. Общо за изследваната подсъвкупност от наетите лица, делът **лицата, заявили, че у дома си имат компютър и Интернет, е изключително висок (91,4%)**. 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





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

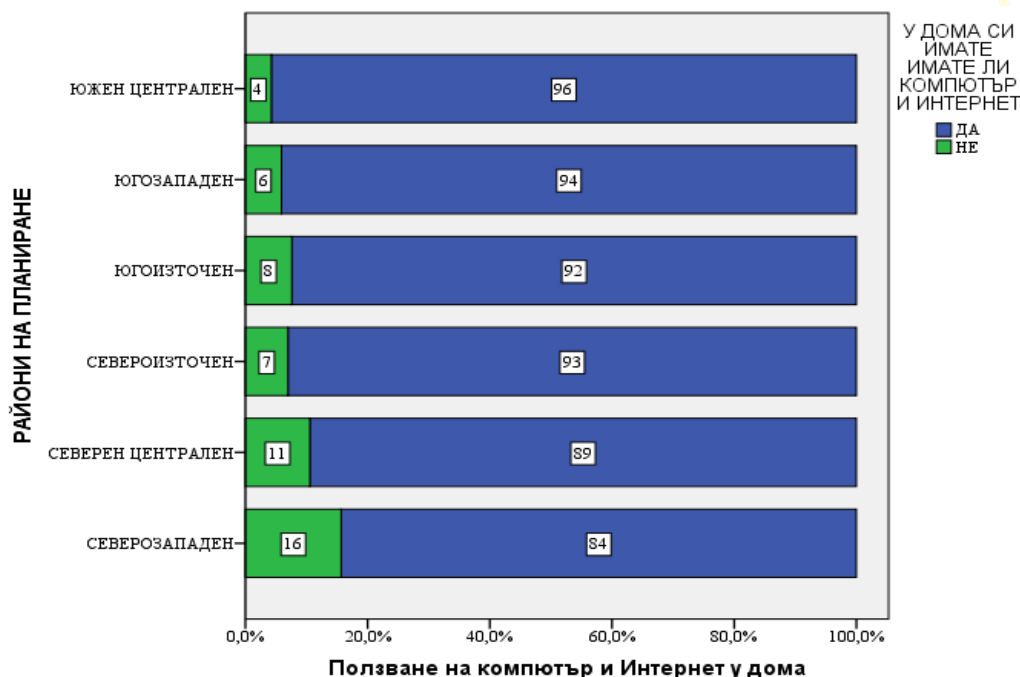
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

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*.

По райони на планиране, най-висока степен на ползване на компютър и Интернет у дома се установява в *Южен централен район* (95,8%) и в *Югозападен район* (94,1%), а нисък относителен дял е измерен в *Северозападен район* (84,3%). тези данни са визуализирани в следващата Фигура 6:

Фигура 6.

Наетите лица по райони на планиране и според ползването на компютър и Интернет у дома (в %)



Проучването установява изключително висока компютърна грамотност на наетите лица, което е отлична предпоставка от гл.т. на възможностите за повишаване информираността и грамотността на работната сила в областта на трудовоправните и осигурителните отношения. Това е също така и допълнителна възможност за позитивна и ефикасна интервенция върху целевите групи 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

проекта, с оглед повишаване на правната култура на наетите лица като цяло и в частност, подобряване на компетенциите им за разпознаване на сивите практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

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%.

Според **районите на планиране**, владееенето на чужди езици от наетите лица варира в следния диапазон:

- ✚ Най-големи дялове наети лица, владеещи **английски език**, се установяват в *Североизточен район* (59,2%) и в *Югозападен район* (52,5%), а най-ниските стойности са в *Северен централен район* (43,3%) и в *Северозападен район* (41,1%);
- ✚ **Френски език** владеят относително малко лица (общо 4,4% за цялата съвкупност), а в отделните райони те са 5,9% в *Северозападен район*, 5,4% в *Югозападен район*, 4,6% в *Южен централен район*;
- ✚ Степента на владееене на **немски език** е 15,5% в *Североизточен район*, 14,6% в *Северозападен район* и 9,1% в *Южен Централен район* и 7,2% в *Югозападен район*;
- ✚ **Испанският език** също е сред редките езици, но според проучването испански говорят 4,9% от наетите лица в *Северозападен район*, 2,1% в *Югозападен район* и 1,6% (най-ниската стойност) в *Южен централен район*;
- ✚ **Гръцки език** се владее също от малко лица, като сред наетите лица относително най-много са в *Югозападен район* (4,1%), а най-малко в *Южен централен район* (1,1%);
- ✚ **Руски език** владеят относително най-много лица в *Северен централен район* (46,4%), следвани от *Южен централен район* (44,1%) и *Североизточен район* (43,4%). Най-ниският дял от наети лица, владеещи руски език, е в *Югоизточен район* (21,5%);





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

- 🚩 **Турски език** се владее най-вече в три от районите: това са 15,3% от наетите лица в *Южен централен район*, 12,1% от наетите лица в *Североизточен район* и 8,0% от наетите лица в *Северен централен район*;
- 🚩 Между 2,6 и 2,8% от наетите лица в *трите северни района* съобщават, че владеят **румънски език**, докато в южните райони тези дялове са практически нищожни (0,3-0,6%).

Информацията за езиковата култура на наетите лица по райони може да се използва за допълнителни анализи по редица показатели, в това число евентуални дестинации за емигриране с цел работа.

При проучването от наетите лица е събрана информация по редица допълнителни индикатори, които позволяват да се очертаят профилите 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 омъжените/женените без деца, разведените са 3,6%, вдовците - 1,2%, а 19,9% са посочили графата „друго“. Най-големите дялове на омъжените/женените с деца са в *Южен централен район* (69,0%) и в *Североизточен район* (61,1%), а най-ниският дял е в *Северозападен район* (48,7%), където всъщност пък е най-висок дялът на живеещите с партньор на семейни начала с деца (8,3%). Дялът на овдовелите сред наетите лица е най-висок в северен централен район (3,6%);
- 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. Преобладаващият три-членен модел на домакинството е най-силно разпространен в *Югоизточен район* (38,6%) и *Североизточен район* (38,2%). Четиричленното домакинство е най-масово установено в *Югозападен район* (31,4%) и *Южен централен район* (30,1%). Пет и повече





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

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

членните домакинства са основно в северозападен район и Югозападен район;

- 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, неотглеждащи нито едно дете до 18 г. възраст. Най-високата стойност на тази категория семейства е в Северен централен район (61,2%), а най-ниската - в Северозападен район (48,3%). Отглеждащите по 1 дете домакинства са най-много в Югоизточен район (37,5%) и най-малко в Северен централен (25,6%). По две деца до 18 г. възраст отглеждат най-вече в Южен централен район (20,5%), а най-рядко - в Северен централен район (10,4%);
- 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 и живеят предимно в Югоизточен и Югозападен райони на планиране;
- 5) **Съответствие между приходите на домакинството и разходите за храна и битови сметки:** общо за изследваната съвкупност, 79,2% от наетите лица преценяват, че са в състояние да покрият ежемесечните си потребности от средства за храна и битови сметки. По райони на планиране тези дялове са както следва: 72,0% в Северозападен район, 80,8% в Северен централен район, 76,5% в Североизточен район, 82,9% в Югоизточен район, 82,1% в Югозападен район и 81,1% в Южен централен район;
- 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. По райони на планиране ситуацията придобива следните очертания: близо две трети от наетите лица от Южен централен район (69,0%) считат, че доходите им са по-скоро средни. Най-малък дял от лица, поставящи доходите си към „по-скоро средни“ се измерват в Североизточен район (42,9%). „По-скоро високи“ са доходите на 3,8% от наетите лица в Южен централен район, а най-висок е този дял в Югоизточен район (9,3%). В контекста на рисковите фактори за поява на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения по-важен 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

следващите два сегмента - тези на лицата, оценили доходите си като „по-скоро ниски“ и „много ниски“. Данните сочат, че „по-скоро ниски“ са доходите на 39,2% от наетите лица от *Североизточен район*, 34,4% от наетите лица в *Югоизточен район*, 31,7% в *Северен централен район*, 26,6% в *Югозападен район* и 25,2% - в *Северозападен район*. С „много ниски“ доходи са 10,% от наетите лица в *Североизточен район*, 8,1% от лицата в *Северозападен район*, 6,6% - в *Северен централен район* и по около 3% в другите три района. Тези данни са детайлно представени в Таблица 19:

Таблица 19.

Изследваните наети лица по райони на планиране и според самооценките им за нивото на средно месечните доходи на домакинството за последните 2-3- години (в %)

Райони на планиране:	Много високи	По-скоро високи	По-скоро средни	По-скоро ниски	Много ниски	Не отговорили	Общо:
Северозападен	0,2	7,2	53,4	25,2	8,1	5,9	100,0
Северен централен	0,3	2,1	54,1	31,7	6,6	5,2	100,0
Североизточен	0,3	6,9	42,9	39,2	10,4	0,3	100,0
Югоизточен	1,6	9,3	58,8	26,6	3,1	0,7	100,0
Югозападен	0,4	6,7	54,4	34,4	3,5	0,6	100,0
Южен централен	0,9	3,8	69,0	21,5	2,7	2,1	100,0

Сумарно, двата сегмента („по-скоро ниски“ и „много ниски“ доходи) варират чувствително в шестте района на планиране: те са най-много (общо 49,6%) в *Североизточен район* и това го превръща в най-високо рисков от гл.т. на самооценката, която наетите лица правят за своите доходи. Следват *Северен централен район* (общо 38,3%) и *Югозападен район* (общо 37,9%). С по-ниски стойности са тези два сегмента в *Северозападен район* (общо 33,3%), *Югоизточен район* (общо 29,7%) и *Южен централен район* (общо 24,2%). **Съдейки по направените самооценки за нивото на средно месечните доходи на домакинствата през последните 2-3 години, наетите лица от Североизточен район, Северен централен район и Югозападен район се оказват по-високо рискови в сравнение със Северозападен район, Югоизточен район и Южен**



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

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

централен район. Тази констатация е в светлината на други емпирични наблюдения по темата, показващи, че когато домакинствата изпитват хроничен недостиг от средства за покриване на средно месечните разходи, рязко се увеличава вероятността едни или повече членове от домакинството да започнат да извършват неформален труд, с цел осигуряване на необходимите средства. В редица случаи става дума за необходимостта да се покрие екзистенц минимума за домакинството и ситуацията изглежда безконтролна.

Принципните допускания са, че когато се съчетаят повече от един показателя със стойности, поставящи домакинството в рискова 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 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.

3.2. Уязвимост към сиви практики по райони на планиране

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.





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

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

Получените емпирични данни показват недвусмислено, че в деветте наблюдавани отрасли се срещат достатъчно често разнородни сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения. **Така, според оценките на работодателите най-често срещаните сиви нарушения в техния бранш са (Таблица 20):**

Таблица 20.

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

	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае
B4.1. Работа без трудов договор	6,2	15,8	39,0	29,4	9,7
B4.2. Работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)	10,1	21,2	23,2	24,0	12,5
B4.3. Наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заеманата длъжност	3,5	11,8	34,9	32,7	17,1
B4.4. Наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност	17,1	33,4	26,1	12,9	10,5
B4.5. Липса на колективен трудов договор	20,9	15,3	12,2	12,9	38,7
B4.6. Непознаване на колективния трудов договор от страна на наетите лица	16,0	14,3	14,2	14,0	41,5
B4.7. Неизготвяне на длъжностни характеристики	3,2	13,3	38,9	31,2	13,4
B4.8. Невръчване на длъжностни характеристики на наетите лица при тяхното назначаване на съответната длъжност	3,8	15,0	36,6	30,9	13,8
B4.9. Незапознаване на наетите лица с Правилника за вътрешния трудов ред	3,5	14,1	36,1	30,4	15,8
B4.10. 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
B4.11. Липса на Заповед за длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	4,5	12,2	31,0	30,5	21,9
B4.12. Работа при вредни и опасни условия на труд	2,0	10,2	37,4	33,8	16,6
B4.14. Неосигуряване на средства за лична безопасност	2,1	9,6	36,2	34,7	17,4
B4.15. Нарушено право на отпих, почивка и отпущ	2,5	13,3	40,4	30,2	13,5
B4.16. Полагане на допълнителен и извънреден	5,8	15,1	32,2	30,2	16,7





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

труд без заплащане					
В4.17. Заплащане под минималната работна заплата, определена за страната	3,2	5,9	26,7	40,7	23,5
В4.18. Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд	4,4	11,8	27,3	32,5	24,0

- 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;
- Невъръчване 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;



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

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

- ✚ **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;
- ✚ **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 21):

- ✚ **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 наетите лица;
- ✚ **Невърчване 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 наетите лица;
- ✚ **Липса на Програма за елиминиране и минимизиране на рисковете за безопасността и здравето при работа:** според 3,1% от наетите лица това 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

„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 отдых, почивка и отпуск:** „много често“ срещано според 3,2% и „често“ срещано според 13,0% от наетите лица;
- ✚ **Неосигуряване на средства за лична безопасност:** „много често“ срещано според 2,3% и „често“ срещано според 10,7% от
- ✚ **Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд:** „много често“ срещана практика според 5,4% и „често“ срещана - според 10,8%. За детайли, Таблица 21:

Таблица 21.

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

	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае
В4.1. Работа без трудов договор	4,5	12,8	33,1	30,3	19,2
В4.2. Работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)	8,4	16,8	27,1	23,5	24,1
В4.3. Наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заемащата длъжност	3,5	10,3	26,0	27,8	32,3
В4.4. Наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заемащата длъжност	13,3	27,1	22,8	11,3	25,5
В4.5. Липса на колективен трудов договор	13,5	12,9	10,4	13,5	49,7
В4.6. Непознаване на колективния трудов договор от страна на наетите лица	12,9	12,3	11,2	13,1	59,5
В4.7. Неизготвяне на длъжностни характеристики	3,2	10,0	30,6	31,1	25,1
В4.8. Невръчване на длъжностни характеристики на наетите лица при тяхното назначаване на съответната длъжност	3,4	11,1	30,2	30,2	25,1
В4.9. Незапознаване на наетите лица с Правилника за вътрешния трудов ред	3,4	10,3	30,0	31,5	24,8





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

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

В4.10. Липса на Програма за елиминирание и минимизиране на рисковете за безопасността и здравето при работа	3,1	12,1	23,0	27,2	34,7
В4.11. Липса на Заповед за длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	3,1	9,4	24,9	31,5	31,2
В4.12. Работа при вредни и опасни условия на труд	2,8	10,6	32,6	31,3	22,6
В4.14. Неосигуряване на средства за лична безопасност	2,3	10,7	29,7	34,3	23,0
В4.15. Нарушено право на отдиш, почивка и отпуск	3,2	13,0	35,9	29,3	18,6
В4.16. Полагане на допълнителен и извънреден труд без заплащане	6,1	15,2	27,0	26,8	24,9
В4.17. Заплащане под минималната работна заплата, определена за страната	3,8	6,6	19,8	35,8	34,0
В4.18. Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд	5,4	10,8	20,9	28,7	34,2

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 се. 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 отдиш, почивка и отпуск, незаплащането на допълнително полагания труд и неосигуряването на средства за лична защита при труд.

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





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 страна на работодателите по повечето наблюдавани показатели (сиви практики) показват най-ниски стойности на разпространение.

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 е 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 по райони на планиране варират в широк диапазон.** Очевидно, в зависимост от спецификата на конкретния отрасъл, характера на производството и свързаните с това изисквания към лицата, полагащи труд в отрасъла, 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 **териториалните оценки на работодателите и на наетите лица за честотата на разпространение на шест от най-често срещаните сиви практики по райони:**

- 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“;
- 4) „Наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност“;
- 5) „Полагане на допълнителен или извънреден труд без заплащане“;
- 6) „Частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд“.

Визуално оценките на работодателите и на наетите лица са представени в следващата серия от **Фигури с номера 7-18.** За прегледност и сравнимост, паралелно са представени оценките на работодателите и на наетите лица за всяка от шестте сиви практики. Анализът е непосредствено след Фигура 18:



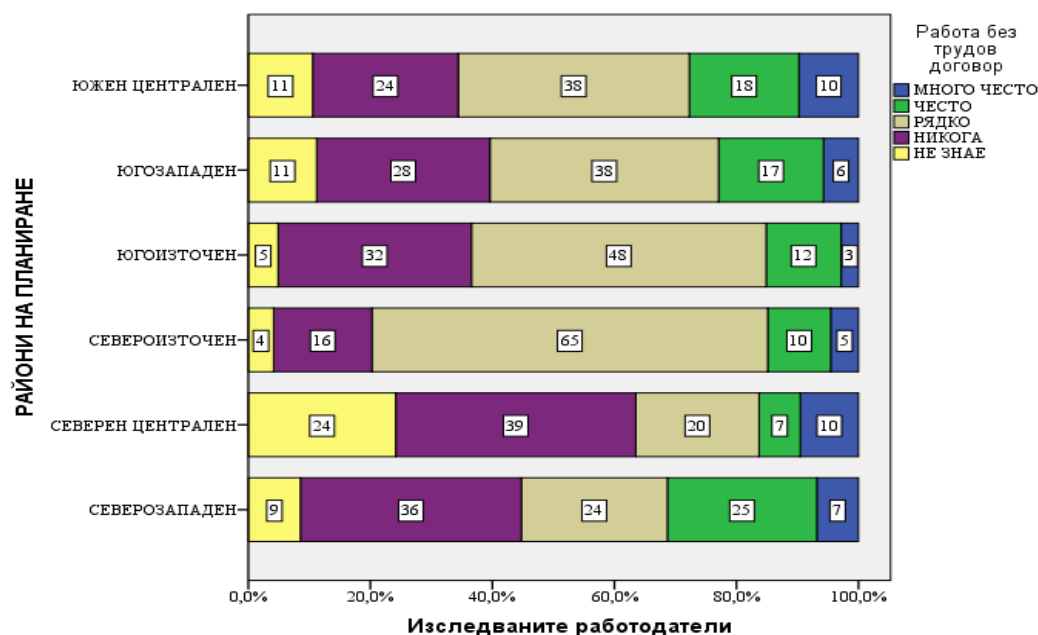


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 7.

Честота на разпространение на практиката „работа без трудов договор“ по райони: оценки на работодателите



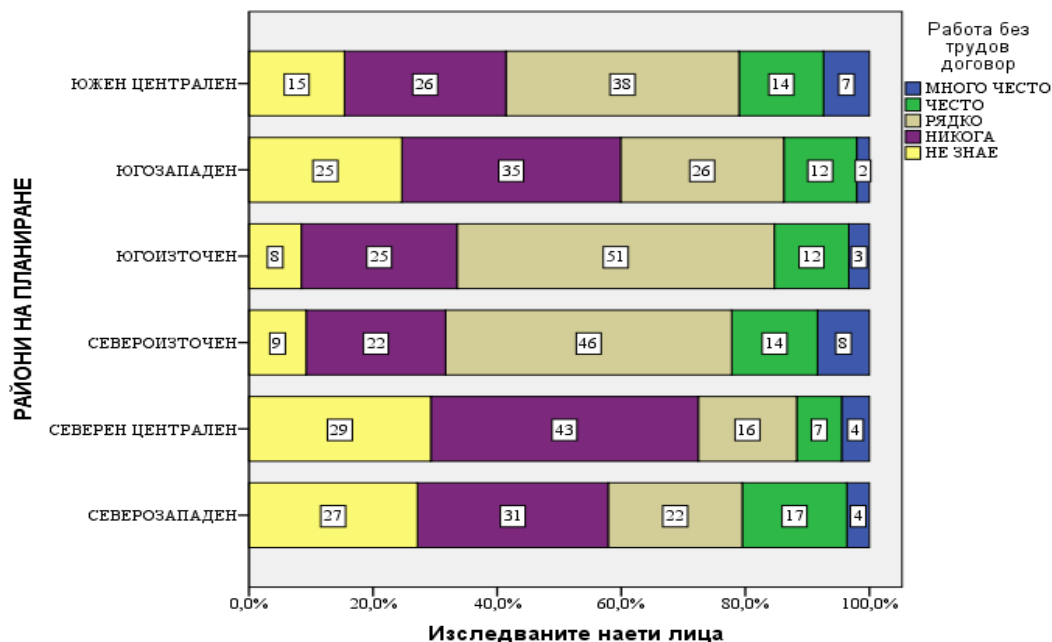
Фигура 8.

Честота на разпространение на практиката „работа без трудов договор“ по райони: 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



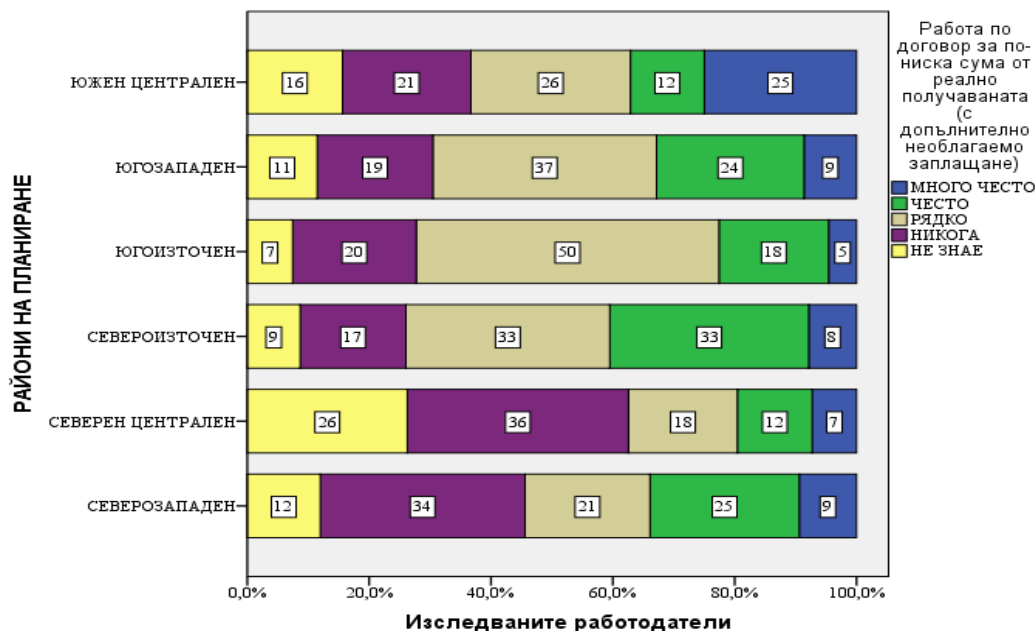
Фигура 9.

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



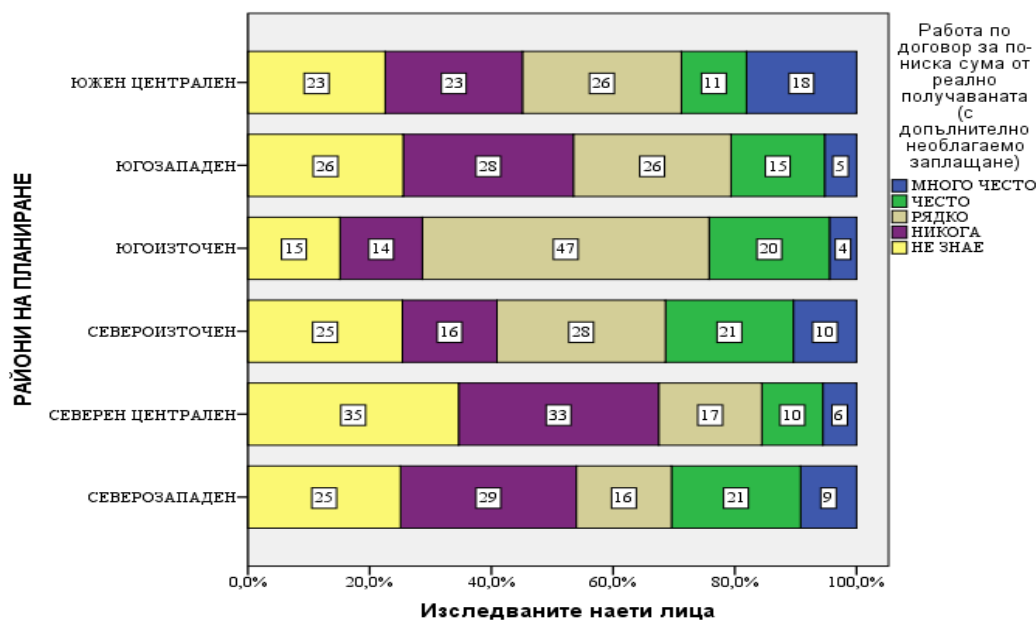
Фигура 10.

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



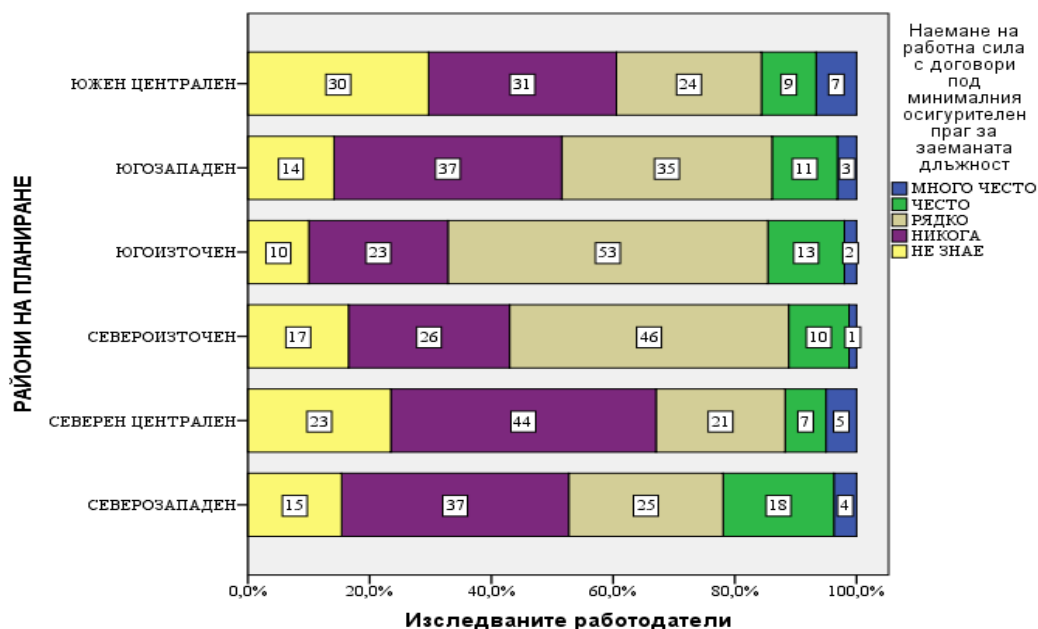
Фигура 11.

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



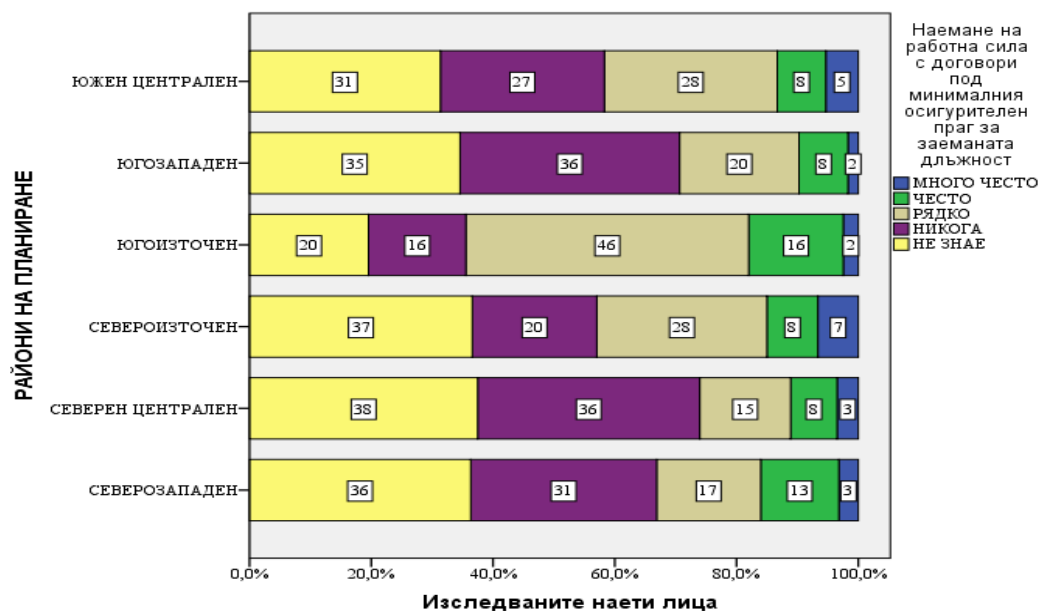
Фигура 12.

Честота на разпространение на практиката „наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заеманата длъжност“ по райони:
оценки на наетите лица



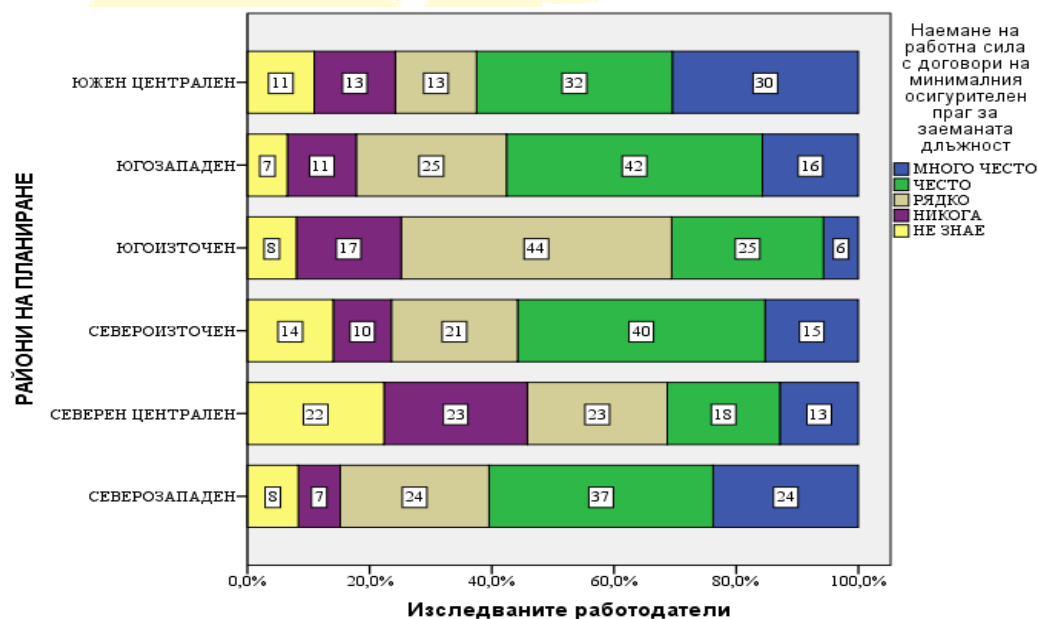
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 13.

Честота на разпространение на практиката „наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност“ по райони:
оценки на работодателите



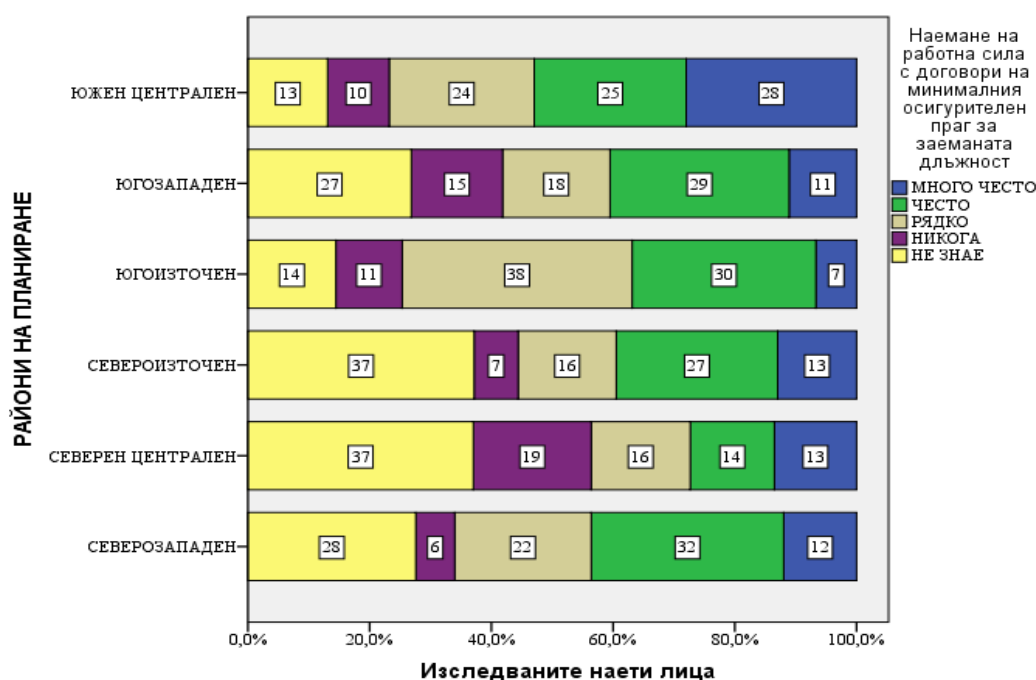


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 14.

Честота на разпространение на практиката „наемане на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност“ по райони: оценки на наетите лица



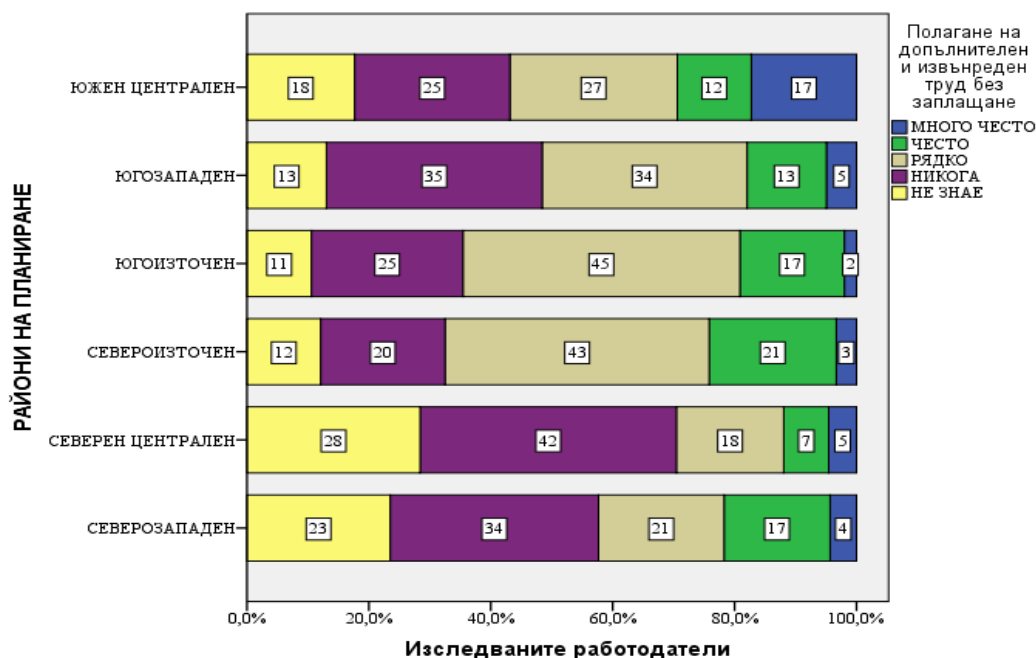
Фигура 15.

Честота на разпространение на практиката „полагане на допълнителен или извънреден труд без заплащане“ по райони: 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



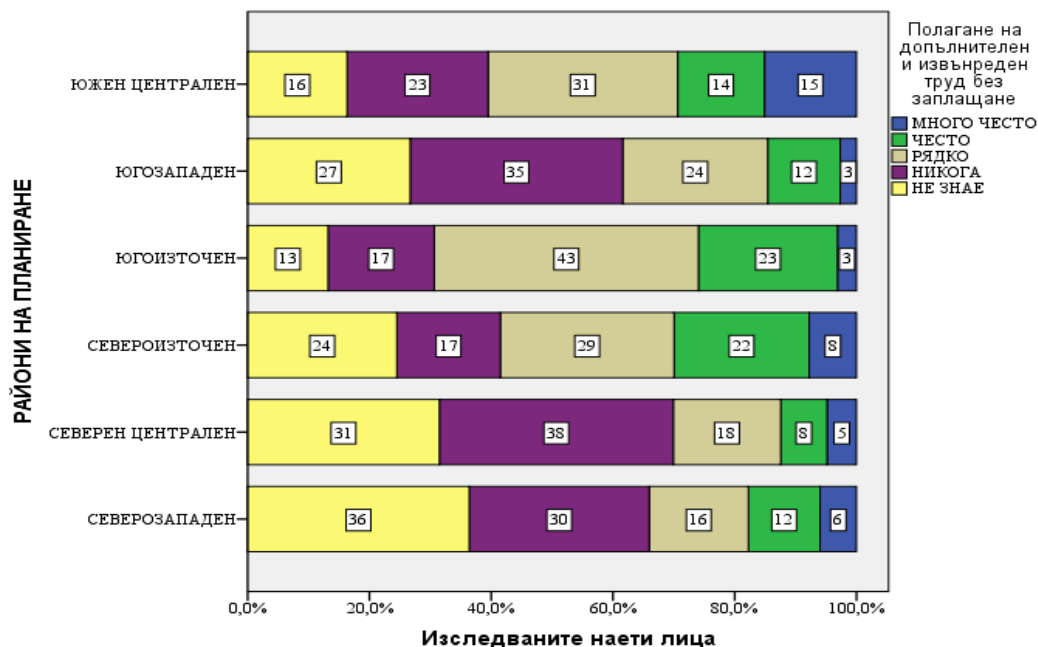
Фигура 16.

Честота на разпространение на практиката „полагане на допълнителен или извънреден труд без заплащане“ по райони: 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



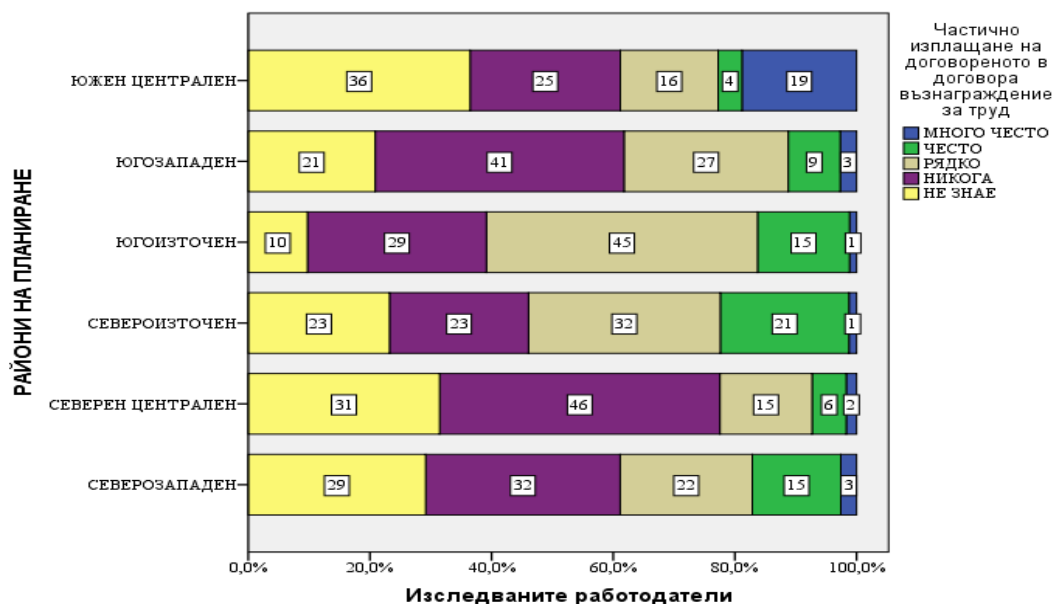
Фигура 17.

Честота на разпространение на практиката „частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд“ по райони: 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

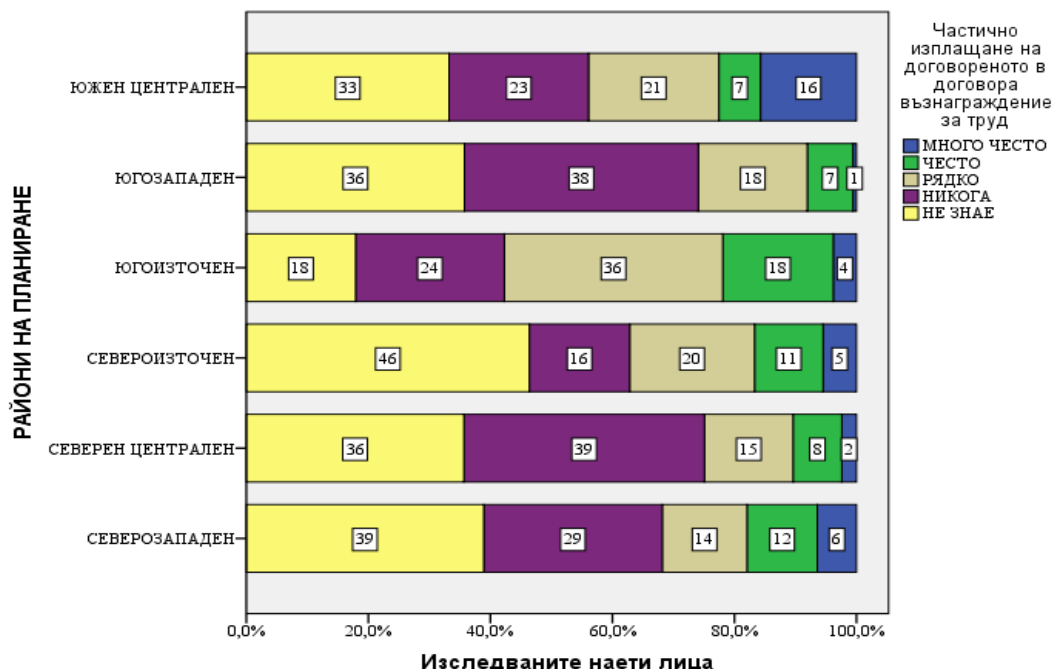


Фигура 18.

**Честота на разпространение на практиката „частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд“ по райони:
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



Представените данни във Фигури с номера 7-18 показват следното (сумирани и цитирани в текста по-долу са общо оценките „много често“ и „често“):

- Според оценките на работодателите, практиката „работа без трудов договор“ е най-силно разпространена в Северозападен район (общо 31,3%), Южен централен район (общо 27,8%) и Югозападен (общо 22,9%). В останалите три района сумираните общи оценки показват дялове около 15% работа без трудов договор в изследваните девет отрасли. Практиката се среща „много често“ и „често“ според 22,4% от наетите лица в Северен централен район, според 20,5% от наетите лица в Северозападен район, според 20,0% - в Южен централен район и според между 14 и 19% от наетите лица в другите три района. Ако се наложат оценките на работодателите и наетите лица се получава, че практиката „работа без трудов договор“ се прилага относително най-често в Северозападен район, Южен централен район и Югозападен район;
- Другата типична сива практика в областта на трудовоправните и осигурителните отношения е „работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)“. Съдейки по оценките на работодателите, тази практика се среща много по-



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

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

често, отколкото практиката да се работи изобщо без договор. Конкретните данни са в *Североизточен район* (общо 40,5%), *Южен централен район* (общо 37,1%, от които 25,0% „много често“!), *Северозападен район* (общо 33,9%) и *Югозападен район* (32,8%). За сравнение, оценките на наетите лица сочат, че практиката се среща най-често в *Североизточен район* (31,4%), в *Северозападен район* (30,7%) и *Южен централен район* (28,8%). В другите три района стойностите ѝ са между 15,5% в *Северен централен район* и 20,7% в *Югозападен район*. **От тази гл. т., всички райони се очертават рискови, но сред тях с най-висока степен на уязвимост към този тип сива практика са Североизточен, Северозападен, Южен централен район и Югозападен район;**

✚ Практиката „**наемане на работна сила с договори под минималния осигурителен праг за заеманата длъжност**“ е относително по-рядко срещана. Според работодателите, стойностите на разпространение на тази практика се движат между 11,7% в *Северен централен район* и 21,9% в *Северозападен район*. Наетите лица пък посочват други два района с най-често, според тях, прилагане на тази сива практика - в *Югоизточен* (18%) и в *Южен централен район* (13%);

✚ **Наемането на работна сила с договори на минималния осигурителен праг за заеманата длъжност** е с различна степен на разпространение в шестте района: работодателите и наетите лица считат, че това е масова практика в деветте наблюдавани отрасли. Така например, това е много честа и честа практика според 62,5% от работодателите в *Южен централен район*, според 60,5% от работодателите в *Северозападен район*, според 55,8% от работодателите в *Североизточен район* и според 57,6% от работодателите в *Югозападен район*. Според 53,0% от наетите лица в *Южен централен район*, според 43,6% от наетите лица в *Северозападен район*, според 40,6% от наетите лица в *Югозападен район* и според 36,9% - в *Югоизточен район*. Само по себе си, назначаването на лица на минималния осигурителен праг не е нарушение на трудовото законодателство, но е индикация за много сериозен риск от възникване на сиви трудови отношения и, респективно липса на регламентирани осигурителни отношения. Основанието за такова твърдение са преките наблюдения от практиката: когато лицата наемат на минималния праг, това обикновено е свързано с допълнителни доплащания



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

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

на „ръка“ на необлагаеми суми. Работодатели и наети лица обясняват, че от това имат полза и двете страни в процеса - работодателите намаляват разходите за труд, а наетите лица получават по-големи нетни суми. След като проучването сочи, че около две трети от наетите лица в деветте наблюдавани отрасли са назначени на минималния осигурителен праг (най-вече в *Южен Централен, Югозападен и Северозападен райони*), това е сигнал за повишено внимание и по-стриктно наблюдение на характера и съдържанието на трудовите и осигурителните отношения;

- ✚ Предмет на специално наблюдение е също така и практиката **„полагане на допълнителен или извънреден труд без заплащане“**. Работодателите преценяват, че тази практика се среща в 29,5% в *Южен централен район*, в 24,1% от случаите в *Североизточен район*, в 21,7% в *Северозападен район*, в 19,1% в *Югоизточен район* и в 17,9% в *Югозападен район*. На практиката това означава, че около една пета от наетите лица в деветте отрасли систематично извършват допълнителен/извънреден труд без заплащане, което е сериозно нарушение на техните трудови и социални права. Наетите лица оценяват ситуацията по сходен, макар и малко по-различен начин: най-често практиката се среща в *Североизточен район* (30,0%), в *Южен централен район* (29,3%) и в *Югоизточен район* (25,9%). **Очевидно е съвпадението в мненията за два от районите - Североизточен район и Югоизточен район**, което показва, че в тях трябва да се обърне специално внимание на повишаване културата и на работодатели, и на наети лица за спазване на законовите им права в случаите на полагане на допълнителен/извънреден труд;

- ✚ Ситуацията се комплицира допълнително от сравнително честото разпространение на **практиката за „частично изплащане на договореното в договора възнаграждение за труд“**. Тя се среща „много често“ и „често“ според 22,7% в *Южен централен район*, 22,4% от работодателите в *Североизточен район*, според 17,2% от работодателите в *Северозападен район*. Тези мнения се потвърждават и от наетите лица, които посочват приблизително същите стойности (между 15 и 19%).

Допълнително, честотата на разпространение на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения може да бъде задълбочена и на ниво 28 административни области. Емпиричните данни за това са налични и са 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

разположение на възложителя на проучването. **Данните потвърждават първоначалното изследователско допускане, че оценяваните 18 сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения са нееднакво разпространени в 28-те административни области. Причините за това са комплексни - както социално икономически** (различни нива на средно месечни доходи, различни коефициенти на икономическа заетост и на безработица, различна структура на доминиращите в местните икономики отрасли, **така и социално психологически** (специфики в народа психологически план, различни модели за подражание, различни семейни ценности и т.н.

Разликите в оценките за честота на разпространение на сивите практики в 28-те административни области се илюстрират чрез два примера - чрез оценките на работодателите и наетите лица **за 1) практиката „работа без трудов договор“ и 2) практиката „работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)“.**

В четири последователни **Таблицы с номера 22, 23, 24 и 25** са представени оценките на работодателите и на наетите лица за двете практики.

При представянето на данните в таблиците прави впечатление, че за някои от сивите практики големи дялове от изследваните лица са посочвали отговора „никога“ или „не знае“. Това е валидно най-вече за наетите лица и е напълно обяснимо. Макар оценката да е търсена общо за предприятията от отрасъла, в който е предприятието, наетите лица от определени административни области масово са се въздържали от конкретни оценки. Това беше очаквано и предвидимо. Тази липса на конкретно знание за част от градовете се компенсира от оценките на работодателите, които както можеш да се очаква, не са имали проблем с даването на конкретни оценки както поради това, че действително имат по-солидни наблюдения за отрасъла, в който работят, така и поради това, че позицията им ги освобождава от психологически притеснения, че даването на оценка може да има негативни последствия за тях. В други случаи се наблюдава точно обратното - работодателите са били много по-сдържани в своите оценки и масово са избирали отговорите „никога“ или „не знае“. Но в социологическата практика е добре известно, че масовото „бягство“ в неутралните или отсейващите отговори само по себе си е ценно знае. То индикира наличие на страх или други причини, поради които лицата не желаят да съобщават конкретен отговор (например, поради престижни съображения или желание да се изгради образ, различен от реалния).





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 конкретния случай в е най-вероятното обяснение за оценките, получени от административните области Ямбол, Кърджали, Перник, Кюстендил и Пазарджик (за таблица 22, оценки на работодателите); за Враца, Велико Търново, Перник, Кюстендил (таблица 23, оценки на наетите лица), Враца, Монтана, Пазарджик (таблица 24, оценки на работодателите) и отново Враца, Монтана, Велико Търново, Благоевград (таблица 25, 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

Таблица 22.

Оценки на работодателите за честота на разпространение на практиката „работа без трудов договор“ в 28-те административни области (в %)

Административ на област	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо
Северозападен район:						
Видин	13,2	18,9	45,3	20,8	1,9	100,0
Враца	1,4	25,7	11,4	51,4	10,0	100,0
Монтана	-	11,7	18,3	66,7	3,3	100,0
Ловеч	14,9	14,9	26,6	35,1	8,5	100,0
Плевен	2,7	50,0	21,6	9,5	16,2	100,0
Северен централен район:						
В. Търново	28,2	5,1	23,1	35,9	7,7	100,0
Габрово	4,9	12,2	12,2	39,0	31,7	100,0
Разград	4,0	-	28,0	24,0	44,0	100,0
Русе	3,7	5,6	20,4	50,0	20,4	100,0
Силистра	5,3	10,5	21,1	36,8	26,3	100,0
Североизточен район:						
Варна	1,9	11,3	54,7	24,5	7,5	100,0
Добрич	4,7	9,4	59,4	26,6	-	100,0
Търговище	7,4	16,2	64,7	8,8	2,9	100,0
Шумен	3,5	3,5	80,7	5,3	7,0	100,0
Югоизточен район:						
Бургас	8,2	31,8	44,5	15,5	-	100,0
Сливен	-	-	71,4	28,6	-	100,0
Стара Загора	1,5	7,6	57,6	25,8	7,6	100,0
Ямбол	-	2,9	30,8	54,8	11,5	100,0
Югозападен район:						
София град	6,4	18,4	43,2	30,4	1,6	100,0
София област	18,8	18,8	18,8	43,8	-	100,0
Перник	3,0	13,6	12,1	57,6	13,6	100,0
Кюстендил	-	3,7	68,5	11,1	16,7	100,0
Благоевград	7,3	23,6	34,1	16,3	18,7	100,0
Южен централен район:						
Пазарджик	-	-	13,0	50,0	37,0	100,0
Пловдив	4,4	27,5	57,1	6,6	4,4	100,0
Смолян	18,2	27,3	27,3	18,2	9,1	100,0
Хасково	21,8	18,4	36,8	21,8	1,1	100,0
Кърджали	-	15,4	23,1	53,8	7,7	100,0
Cramer V ² =0,335; Chi-square x ² =0,000).						

Таблица 23.



“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

Оценки на наетите лица за честота на разпространение на практиката „работа без трудов договор“ в 28-те административни области (в %)

Административ на област	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо
Северозападен район:						
Видин	15,6	16,9	42,9	14,3	10,4	100,0
Враца	-	-	3,2	63,2	33,6	100,0
Монтана	-	16,9	10,4	57,1	15,6	100,0
Ловеч	4,2	16,1	27,1	12,7	39,8	100,0
Плевен	-	33,7	24,8	13,9	27,7	100,0
Северен централен район:						
В. Търново	4,5	11,4	6,8	61,4	15,9	100,0
Габрово	10,7	10,7	21,4	37,5	19,6	100,0
Разград	2,7	9,6	20,5	35,6	31,5	100,0
Русе	1,9	2,9	13,6	39,8	41,7	100,0
Силистра	7,1	-	14,3	71,4	7,1	100,0
Североизточен район:						
Варна	1,2	10,5	58,1	16,3	14,0	100,0
Добрич	12,2	8,5	2,4	24,4	2,4	100,0
Търговище	7,4	22,3	56,4	9,6	4,3	100,0
Шумен	12,9	12,9	16,5	41,2	16,5	100,0
Югоизточен район:						
Бургас	9,7	20,7	49,7	12,4	7,6	100,0
Сливен	-	3,3	76,9	18,7	1,1	100,0
Стара Загора	-	14,6	60,7	18,0	6,7	100,0
Ямбол	0,8	6,4	27,2	49,6	16,0	100,0
Югозападен район:						
София град	2,3	13,1	40,6	34,3	9,7	100,0
София област	3,6	14,3	21,4	32,1	28,6	100,0
Перник	1,0	-	4,1	74,2	20,6	100,0
Кюстендил	1,3	2,6	16,9	6,5	72,7	100,0
Благоевград	2,5	21,4	29,6	27,0	19,5	100,0
Южен централен район:						
Пазарджик	1,1	3,4	41,6	36,0	18,0	100,0
Пловдив	4,1	14,3	38,8	11,2	31,6	100,0
Смолян	21,4	7,1	14,3	35,7	21,4	100,0
Хасково	15,1	22,6	41,5	19,8	0,9	100,0
Кърджали	3,2	12,9	19,4	61,3	3,2	100,0
Cramer V ² =0,333; Chi-square x ² =0,000						

Таблица 24.



“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

Оценки на работодателите за честота на разпространение на практиката „работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)“ в 28-те административни области (в %)

Административна област	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо
Северозападен район:						
Видин	18,9	20,8	43,4	11,3	5,7	100,0
Враца	1,4	10,0	17,1	51,4	20,0	100,0
Монтана	1,7	6,7	18,3	70,0	3,3	100,0
Ловеч	20,2	31,9	9,6	28,7	9,6	100,0
Плевен	2,7	45,9	23,0	9,5	18,9	100,0
Северен централен район:						
В. Търново	7,7	28,2	10,3	35,9	17,9	100,0
Габрово	12,2	14,6	17,1	36,6	19,5	100,0
Разград	-	-	19,2	23,1	57,7	100,0
Русе	5,6	5,6	24,1	44,4	20,4	100,0
Силистра	10,5	10,5	15,8	31,6	31,6	100,0
Североизточен район:						
Варна	13,2	20,8	24,5	20,8	20,8	100,0
Добрич	9,4	23,4	26,6	34,4	6,2	100,0
Търговище	4,4	36,8	48,5	5,9	4,4	100,0
Шумен	5,3	49,1	31,6	8,8	5,3	100,0
Югоизточен район:						
Бургас	9,1	33,6	47,3	10,0	-	100,0
Сливен	-	2,9	68,6	28,5	-	100,0
Стара Загора	4,5	15,2	62,1	10,6	7,6	100,0
Ямбол	2,9	13,5	31,7	31,7	20,2	100,0
Югозападен район:						
София град	9,6	4,0	37,6	24,0	4,8	100,0
София област	18,8	25,0	12,5	31,2	12,5	100,0
Перник	6,1	7,6	37,9	33,3	15,2	100,0
Кюстендил	5,6	14,8	57,4	3,7	18,5	100,0
Благоевград	8,9	37,4	29,3	11,4	13,0	100,0
Южен централен район:						
Пазарджик	-	-	13,0	50,0	37,0	100,0
Пловдив	8,8	22,0	44,0	7,7	17,6	100,0
Смолян	45,5	9,1	27,3	18,2	-	100,0
Хасково	56,3	10,3	13,8	14,9	4,6	100,0
Кърджали	15,4	7,7	38,5	38,5	-	100,0
Cramer V ² =0,352; Chi-square x ² =0,000						

Таблица 25.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 на наетите лица за честота на разпространение на практиката „работа по договор за по-ниска сума от реално получаваната (с допълнително необлагаемо заплащане)“ в 28-те административни области (в %)

Административна област	Много често	Често	Рядко	Никога	Не знае	Общо
Северозападен район:						
Видин	24,7	16,9	37,7	10,4	10,4	100,0
Враца	-	-	1,1	61,1	37,8	100,0
Монтана	-	19,5	13,0	54,5	13,0	100,0
Ловеч	18,8	29,1	6,0	12,0	34,2	100,0
Плевен	2,0	36,6	25,7	12,9	22,8	100,0
Северен централен район:						
В. Търново	6,8	9,1	20,5	43,2	20,5	100,0
Габрово	10,7	16,1	16,1	23,2	33,9	100,0
Разград	5,5	15,1	15,1	26,0	38,4	100,0
Русе	1,9	4,9	16,5	35,0	41,7	100,0
Силистра	7,7	-	23,1	61,5	7,7	100,0
Североизточен район:						
Варна	2,3	15,1	29,1	18,6	34,9	100,0
Добрич	17,1	15,9	25,6	15,9	25,6	100,0
Търговище	9,6	33,0	39,4	5,3	12,8	100,0
Шумен	12,9	18,8	15,3	23,5	29,4	100,0
Югоизточен район:						
Бургас	11,0	25,5	45,5	11,0	6,9	100,0
Сливен	-	6,6	73,6	17,6	2,2	100,0
Стара Загора	1,1	28,1	44,9	5,6	20,2	100,0
Ямбол	2,4	16,8	31,2	19,2	30,4	100,0
Югозападен район:						
София град	4,6	16,6	35,4	32,0	11,4	100,0
София област	7,1	17,9	14,3	10,2	21,4	100,0
Перник	1,0	2,1	20,8	35,7	27,1	100,0
Кюстендил	1,3	5,2	16,9	11,4	70,1	100,0
Благоевград	10,2	26,8	24,8	48,4	15,1	100,0
Южен централен район:						
Пазарджик	-	3,4	40,4	38,2	18,0	100,0
Пловдив	6,1	12,2	32,7	10,2	38,8	100,0
Смолян	14,3	21,4	7,1	35,7	21,4	100,0
Хасково	46,7	13,3	14,3	11,4	14,3	100,0
Кърджали	12,9	12,9	12,9	48,4	12,9	100,0
Cramer V ² =0,334; Chi-square x ² =0,000						

Според оценките на работодателите и наетите лица, **работата без договор в деветте наблюдавани отрасли е най-често срещана в административните**



“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

области Плевен, Видин, Враца, Велико Търново, Добрич, Габрово, Търговище, Бургас, София област и София-град, Благоевград, Хасково и Смолян.

Работата с фиктивни договори е най-силно разпространена в административните области в Ловеч, Плевен, Видин, Велико Търново, Габрово, Силистра, Варна, Добрич, Бургас, София област, Смолян, Хасково, Кърджали.

Независимо, че за част от административните области при проучването е постъпило частично знание по тези въпроси, събраните емпирични данни следва да се осмислят и да не се пренебрегват, защото могат да подсказват много точни идеи за прецизирането на работата в отделните административни области, от гл.т. на повишаване културата на работодатели и наети лица в областта на трудовоправните и осигурителните отношения.

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.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. 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%.

Отрасловият 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 *Спедиция и съобщения*. В 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*.

За целите на териториалния анализ, статистико-математическата обработка се допълва с проверка на различията по райони на планиране и в 28-те административни области. Установените различия по райони на планиране са илюстрирани във Фигура 19:

Фигура 19.

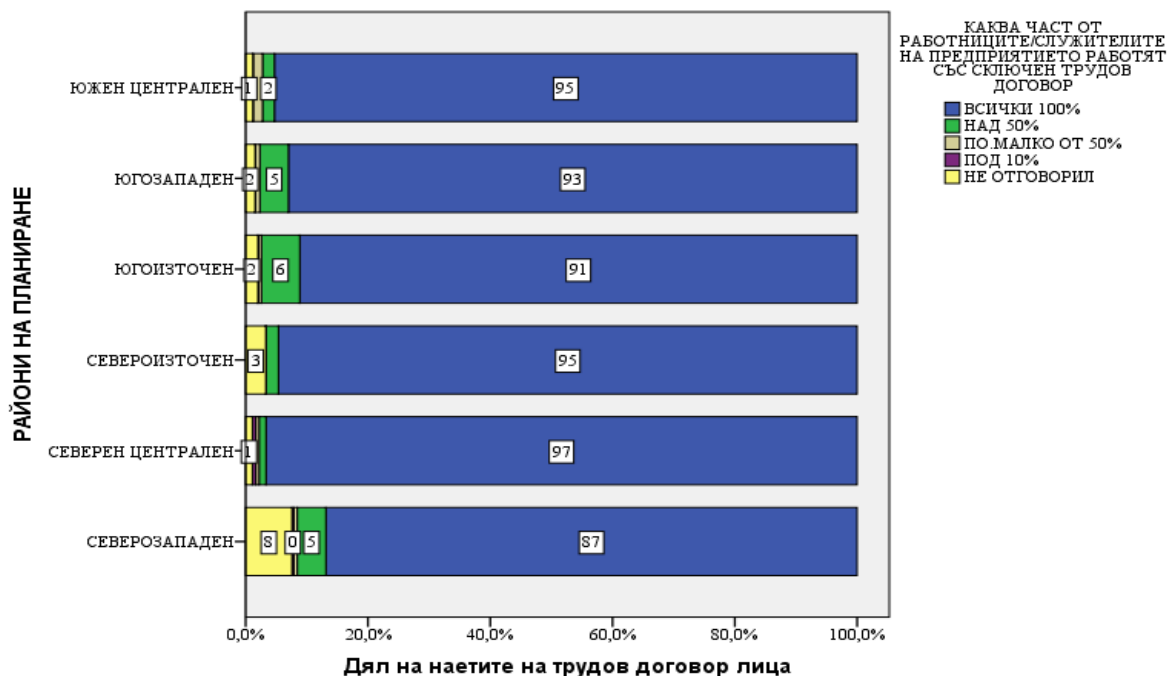
Нает персонал на трудов договор по райони на планиране



“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



Данните от Фигура 19 сочат, че 100% на трудов договор работят наетите лица в 86,9% от изследваните предприятия в Северозападен район, в 96,7% от изследваните предприятия в Северен централен район, в 94,6% от изследваните предприятия в Североизточен район, в 91,1% от изследваните предприятия в Югоизточен район, в 93,0% от изследваните предприятия в Югозападен район и в 95,3% от изследваните предприятия от Югоизточен район. Дяловете са високи, но трябва да се има предвид, че по този показател най-много нарушения се допускат в предприятията в Северозападен район. В Ловеч например този дял е само 77,7%, докато във Враца и Монтана е 86,%, а в Плевен - 96,7%. В Русе и Силистра стопроцентово се работи на трудови договори, докато във Велико Търново делът е 92,5%. Подобен е делът в Търговище (92,6%), докато във Варна отчитат 100% наемане на трудови договори. 100-ово наемане на трудови договори съобщават от Ямбол и Бургас, но в Стара Загора този дял е 76,1%. Най-ниската стойност в Югозападния район е в Благоевград (86,4%), докато в София-град е 94,4%, а в Кюстендил и София-област - 100%. В Пазарджик отчитат 87,7% на предприятията със стопроцентово наети на трудов договор, а в Смолян - само 80,0%. Тези данни 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

показателни за процесите, които протичат в отделните административни области и следва да се имат предвид при работата по настоящия проект.

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, общо **97,8% от наетите лица работят на трудов договор**. Ако бъдат разгледани по признака отраслова принадлежност, данните по този показател очертават минимални разлики в дела на лицата, посочили, че работят на трудов договор - тези разлики се движат в диапазона от 96,7% (за отрасъл *Операции с недвижимо имущество; наемодателна дейност*) и 100% за отрасъл *Спедиция и съобщения*.

Според **шестте района на планиране** картината е следната: трудов договор имат 96,4% от наетите лица в *Югоизточен район*, 96,6% - от *Северен централен район*, 98,0% - от *Североизточен район*, 98,1% - от *Северозападен район*, 98,5% - от *Югозападен район* и 99,4% от *Южен централен район*. Потвърждава се констатацията и от отрасловия анализ, че попълвалите анкетни карти наети лица в преобладаващата си част са заети на трудов договор. Тяхната изрядност по отношение на трудовото законодателство ги превръща в надеждни източници на първична информация, но също така и в благоприятни целеви групи от гл.т. на бъдещи обучения за повишаване правната им култура и общата им осведоменост по въпросите на трудовоправното и осигурителното законодателство.

Емпиричните данни категорично сочат, че от гл.т. на наличието на трудов договор в предприятията от деветте наблюдавани отрасли в шестте района на планиране 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;





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

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

- ✚ 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.

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**.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 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 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 26:

Таблица 26.

„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
A6.1. Точно описание на характера и обема на възлаганата работа	79,0	12,4	4,8	2,6	1,2
A6.2. Посочване на работно място и условия за извършване на работата	81,2	12,6	3,5	1,8	1,0
A6.3. Фиксиране на размера на трудовото възнаграждение	91,9	6,8	0,5	0,4	0,4
A6.4. Посочване на начина на изплащане на трудовото възнаграждение	74,3	11,3	6,0	6,5	1,8
A6.5. Определяне на продължителността на работното време	86,4	10,2	2,0	0,9	0,6
A6.6. Определяне на продължителността на платения годишен отпуск	82,3	10,1	4,1	2,4	1,0
A6.7. Определяне на режима на работа и почивки в работно време	64,9	14,1	11,4	7,5	2,0
A6.8. Определяне на начина на прекратяване на трудовия договор	68,9	11,1	7,7	9,1	3,2
A6.9. Определяне на начина на решаване на спорове или конфликти	46,9	11,1	15,2	20,1	6,7





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

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. За подробности, Таблица 27:

Таблица 27.

„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 райони на планиране, чрез допълнително статистико-математическа обработка се изчисляват критериите за наличие на статистически значима зависимост **между района на планиране**, в който е дадено предприятие, **и съдържанието на трудовите договори с наетите лица**. Резултатите от така направените проверки са визуализирани в поредица фигури с номера 20-37. За да се открие сравнителния характер на визуализиращите фигури, анализът на данните от фигурите е поместен след последната от тази серия фигури - Фигура 37.





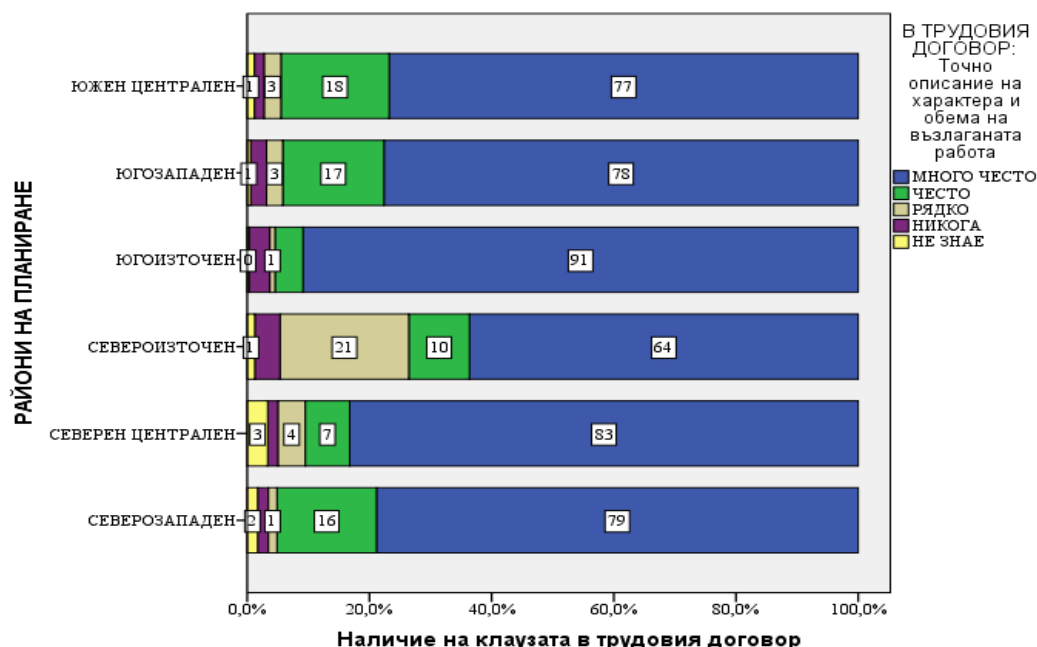
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 20 и 21 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на точно описание на характера и обема на възлаганата работа:

Фигура 20.

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



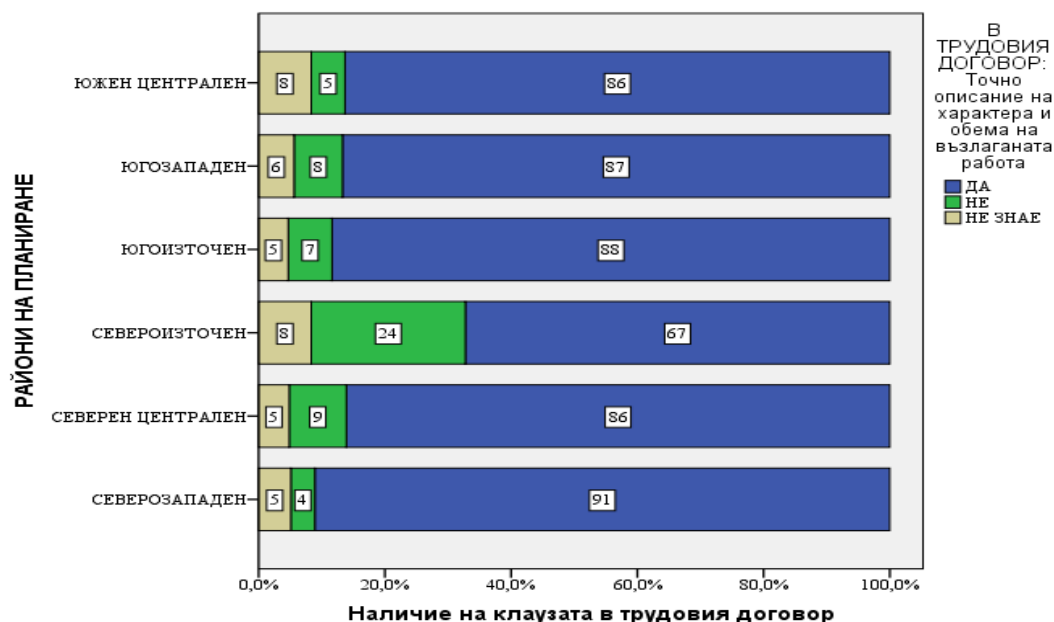
Фигура 21.

Наетите лица по райони на планиране и според наличието в трудовия им 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



Фигури 22 и 23 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на посочване на работно място и условия за извършване на работата:

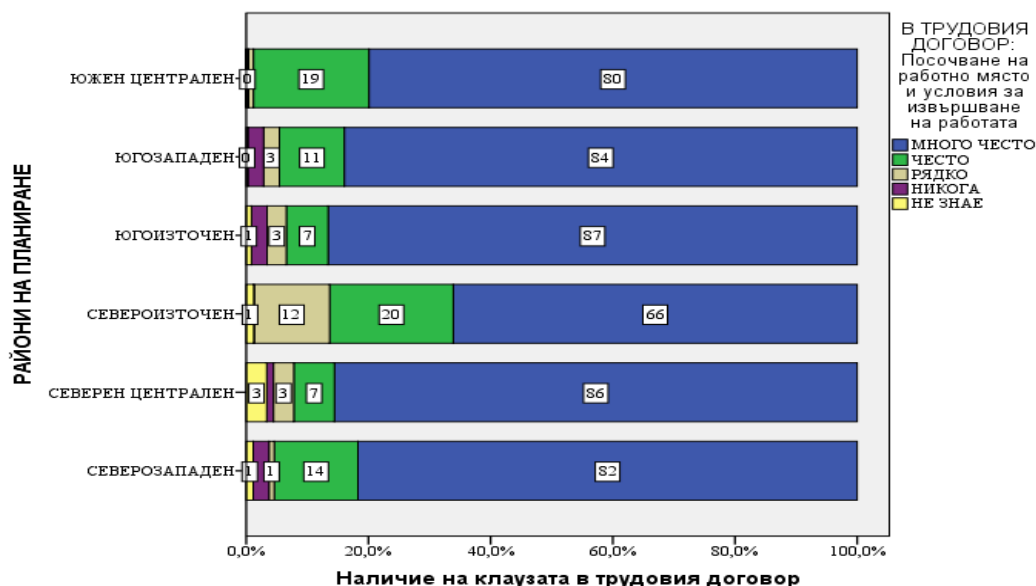
Фигура 22.

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



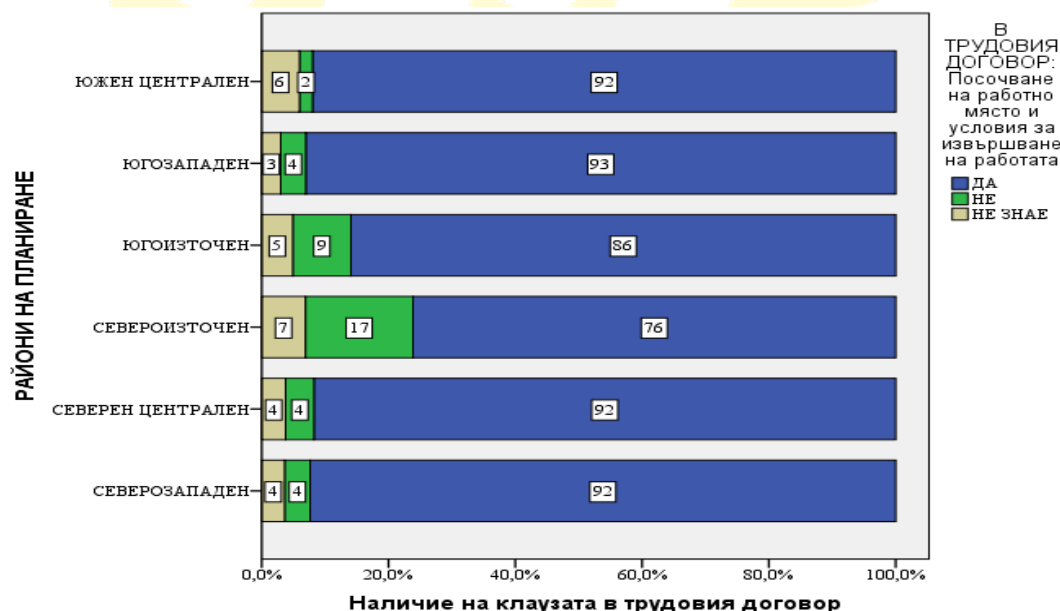
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 23.

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



Фигури 24 и 25 показват оценките на работодателите и на наетите лица за фиксиране на размера на трудовото възнаграждение в трудовия договор:



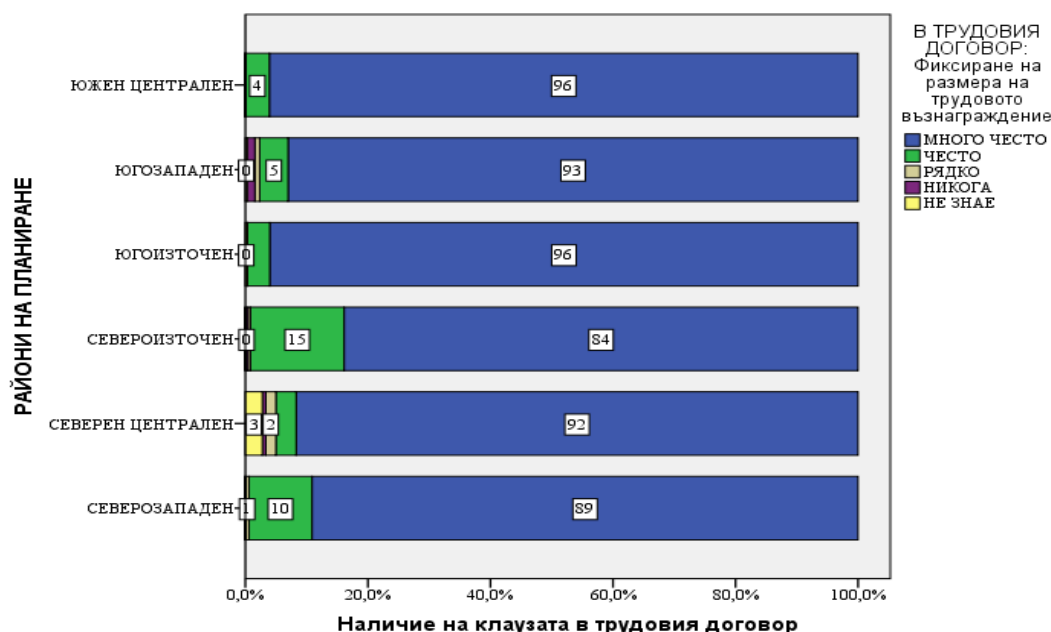


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 24.

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



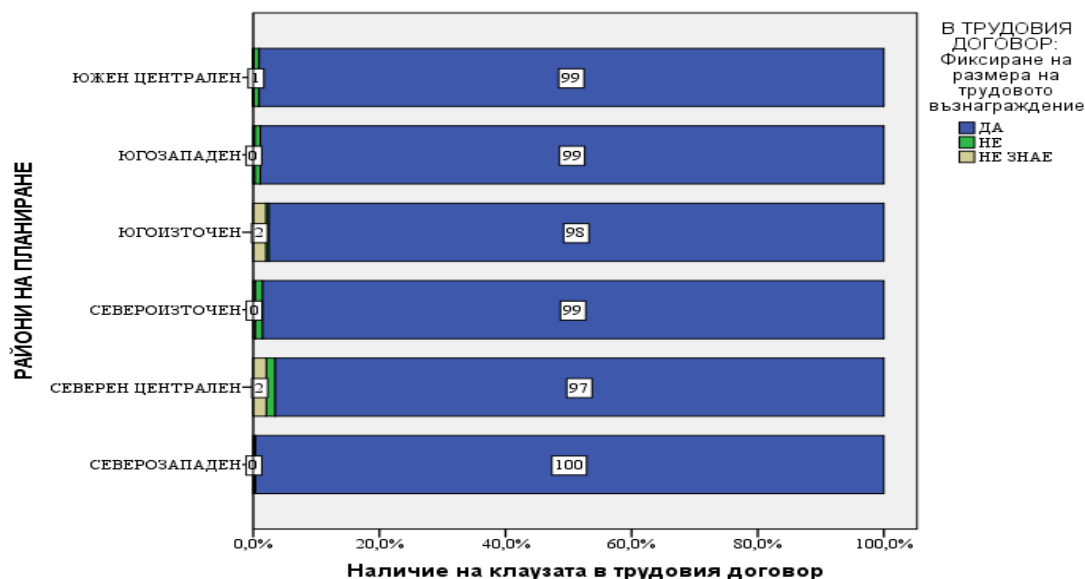
Фигура 25.

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 26 и 27 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **начина на изплащане на трудовото възнаграждение**:

Фигура 26.

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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051P0001-2.1.07

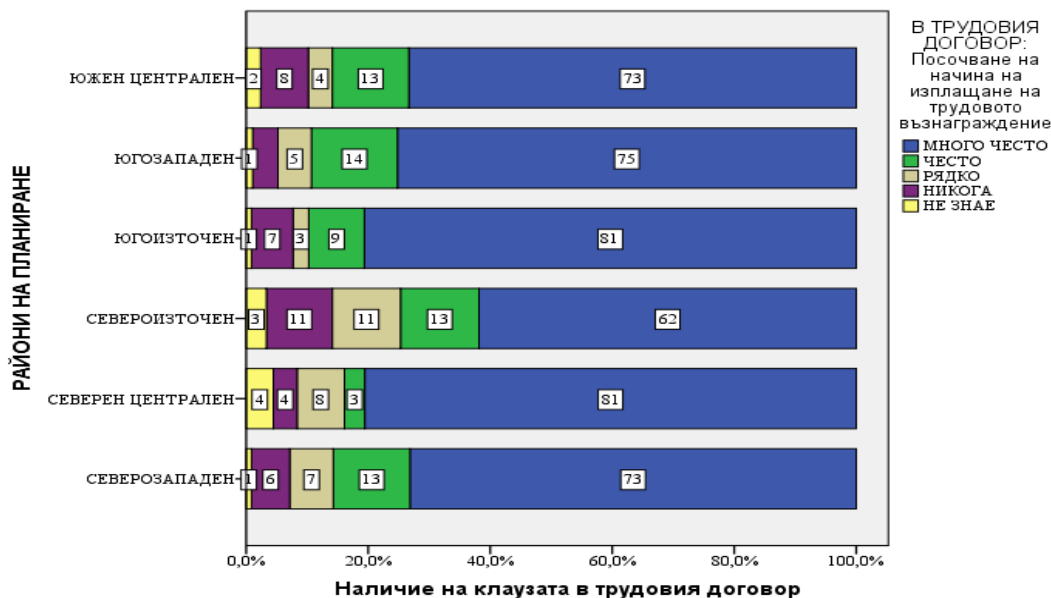
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

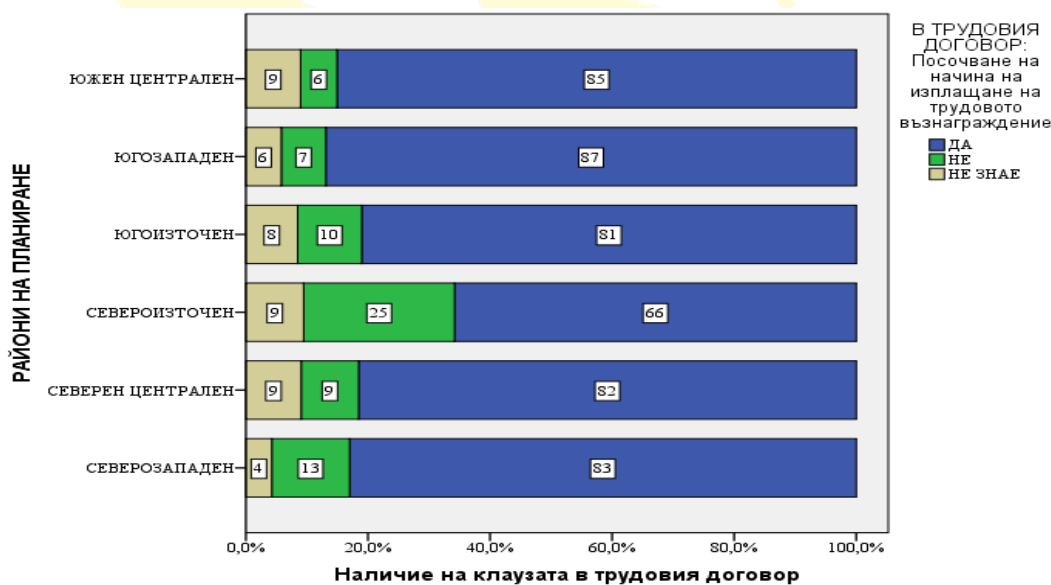
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 27.

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



“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.”



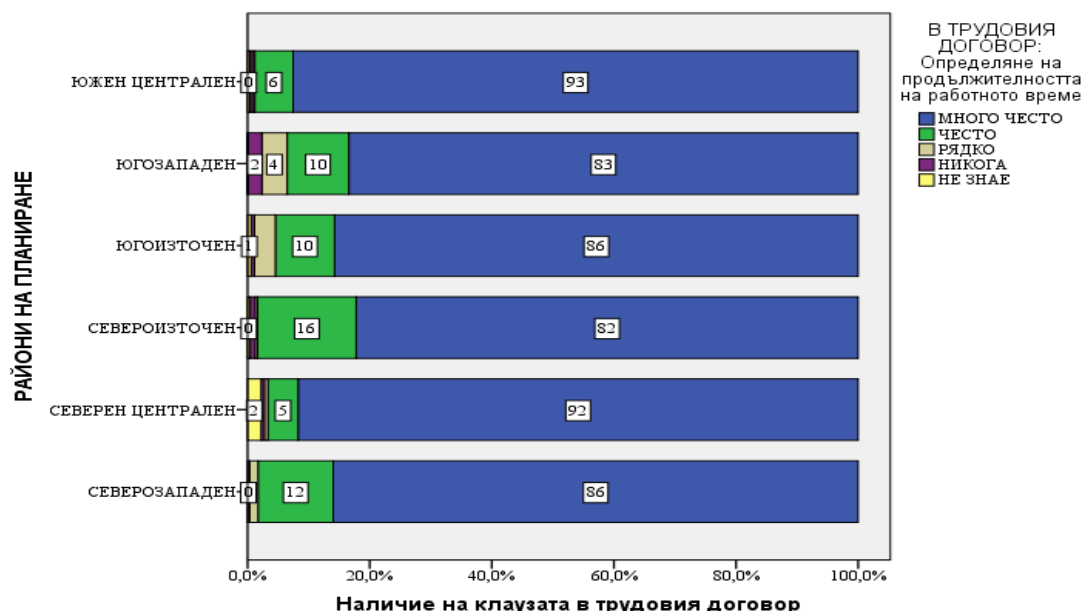
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 28 и 29 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **определяне на продължителността на работното време**:

Фигура 28.

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



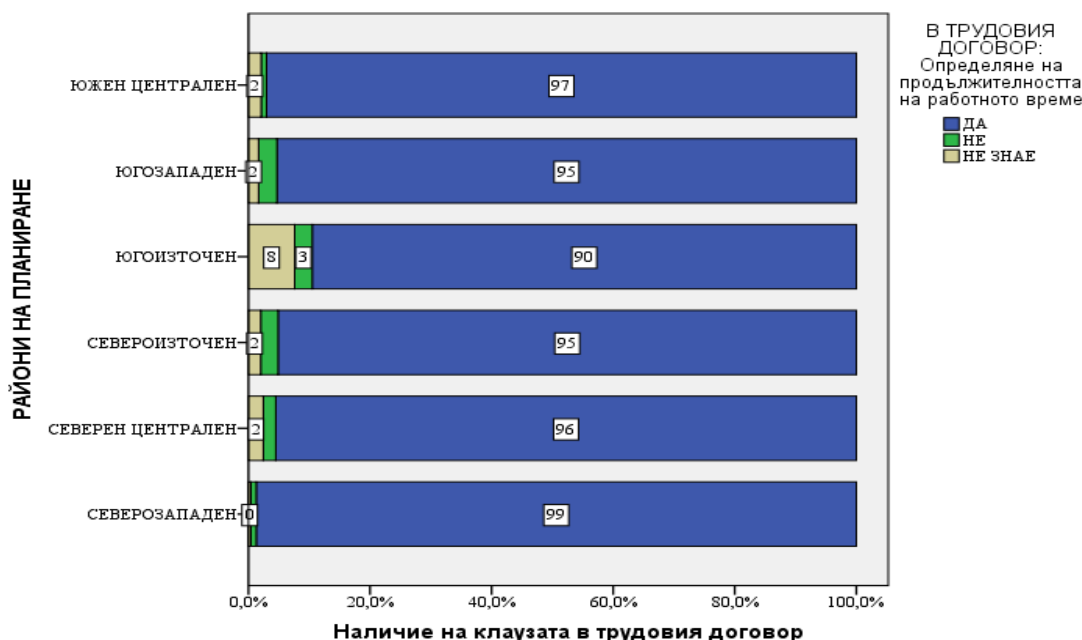
Фигура 29.

Наетите лица 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



Фигури 30 и 31 показват оценките на работодателите и на наетите лица за наличието в трудовия договор на клауза за **определяне на продължителността на платения годишен отпуск**:

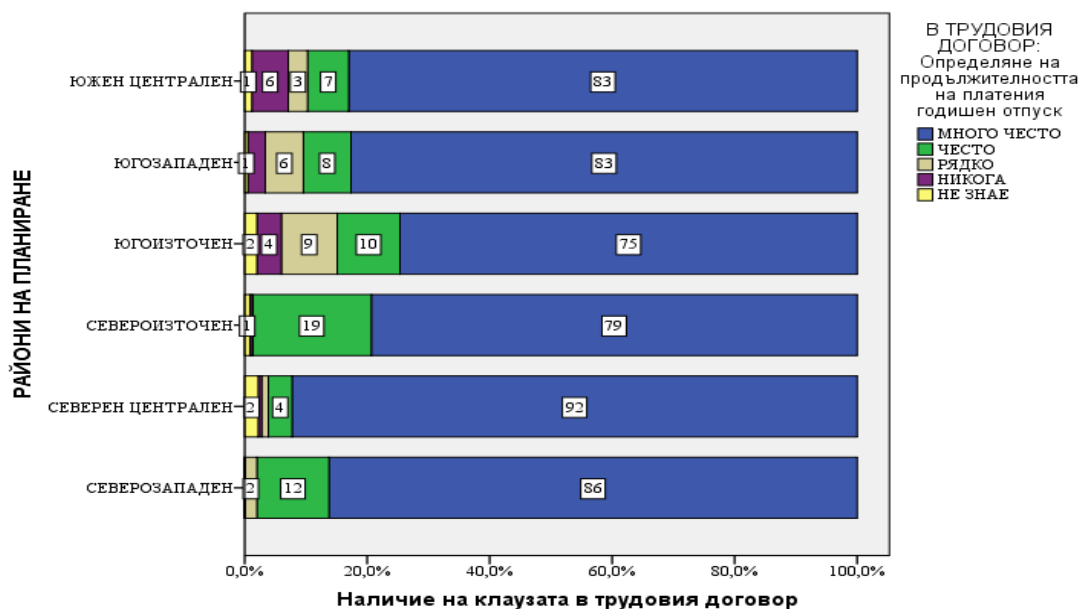
Фигура 30.

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



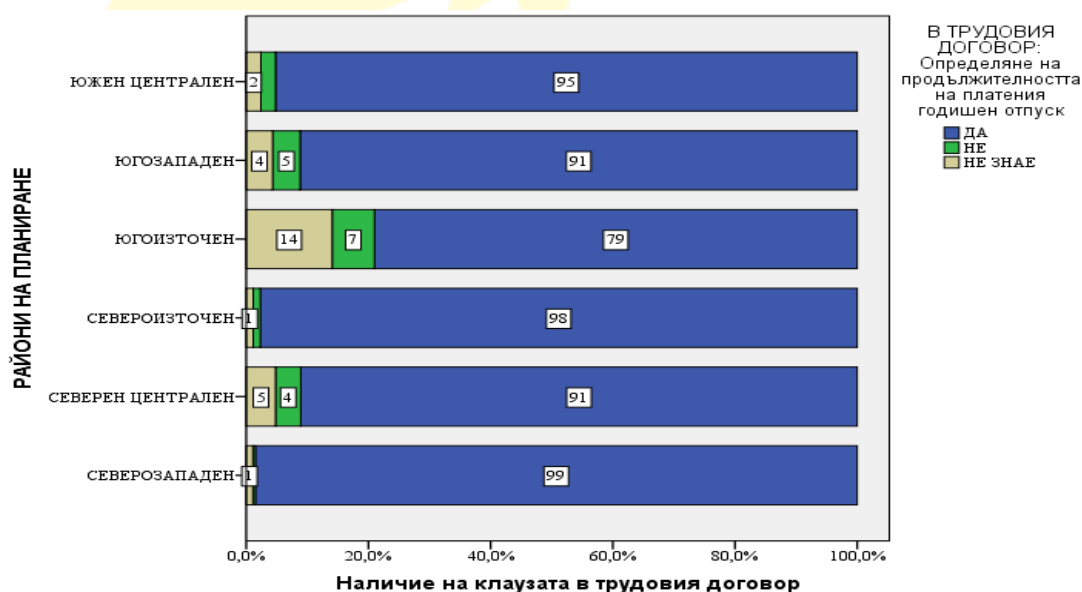
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 31.

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





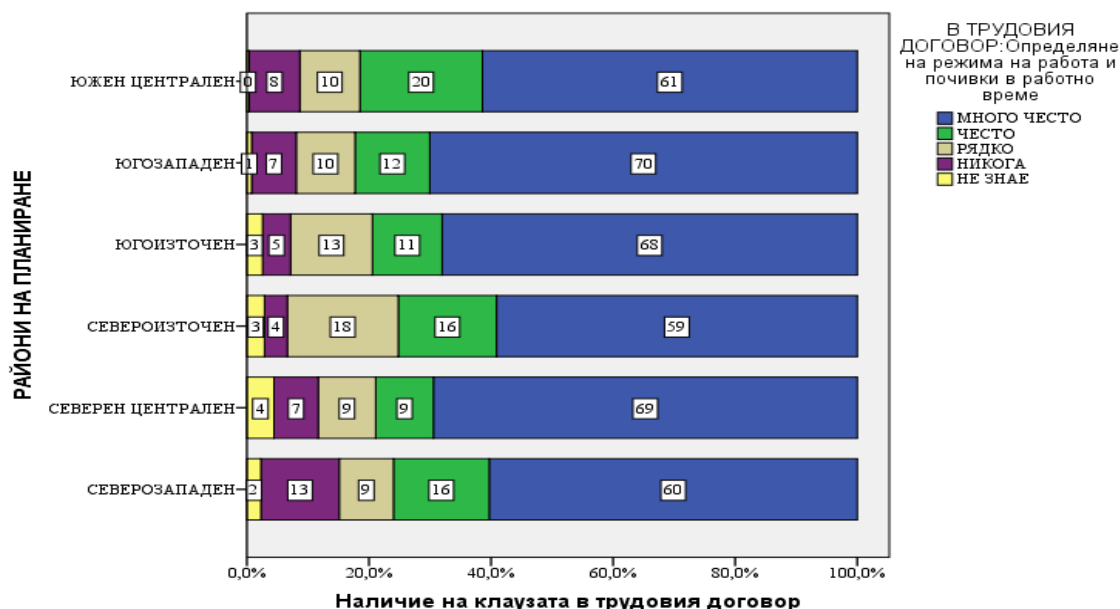
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 32 и 33 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 32.

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



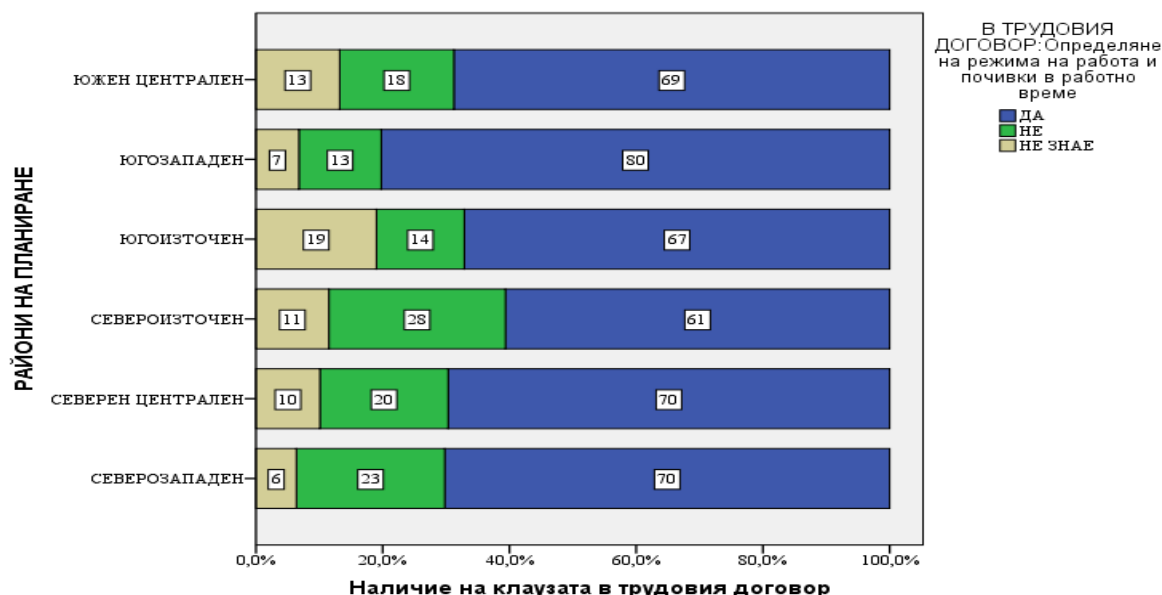
Фигура 33.

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 34 и 35 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 34.

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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051P0001-2.1.07

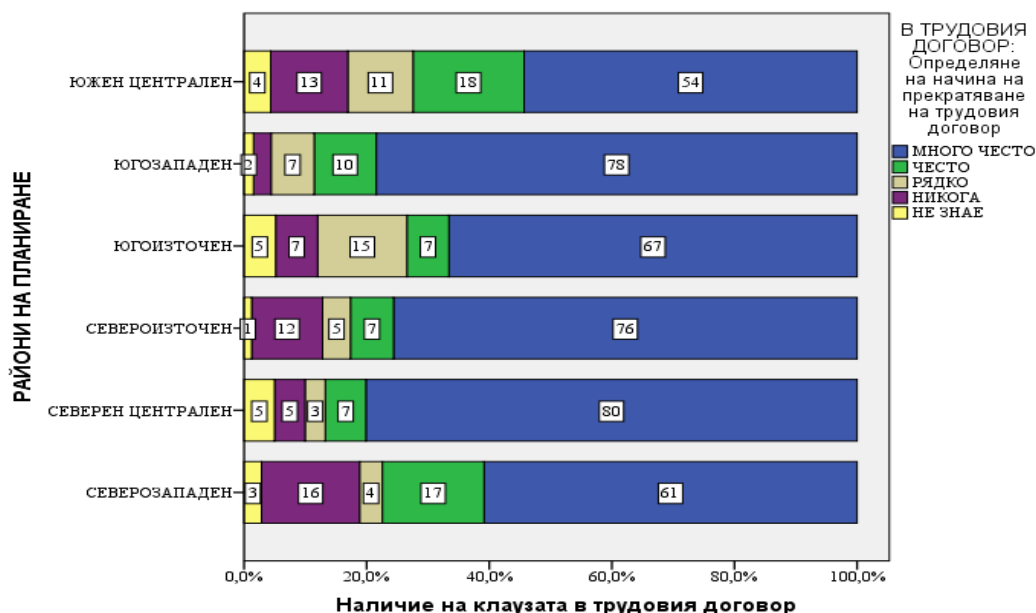
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

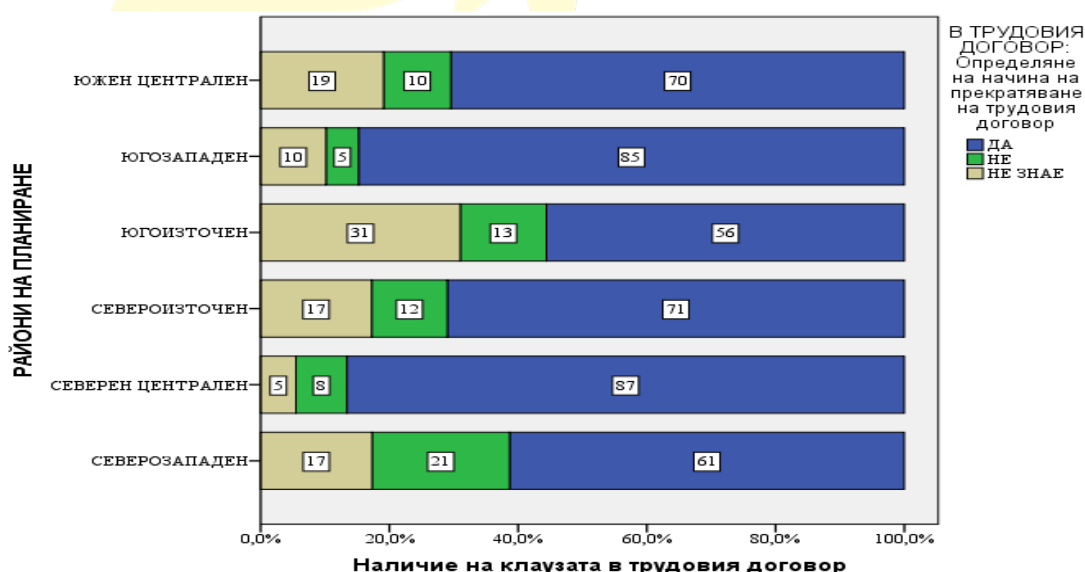
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 35.

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



“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.”



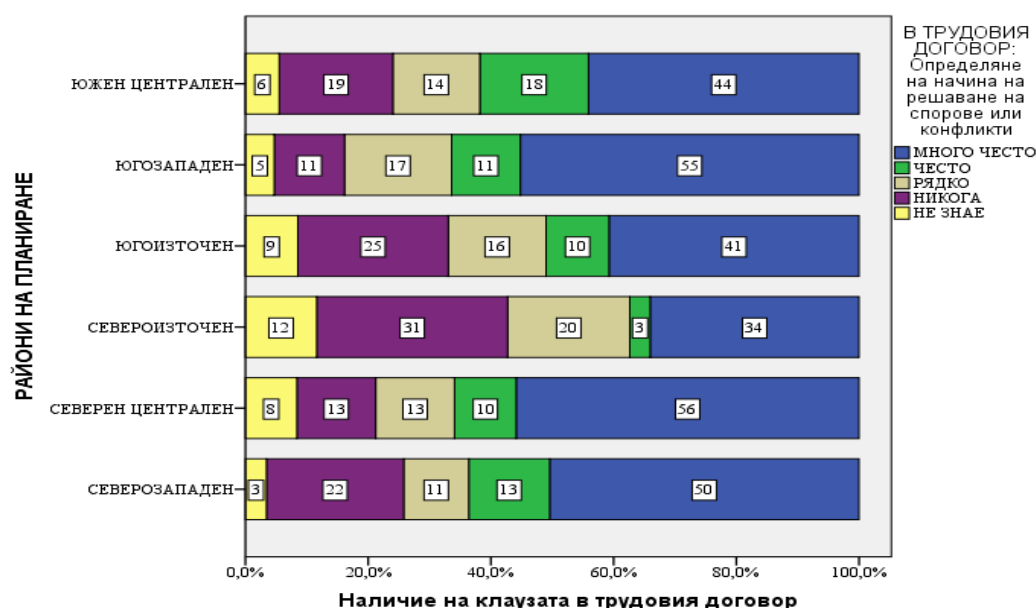
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 36 и 37 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 36.

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

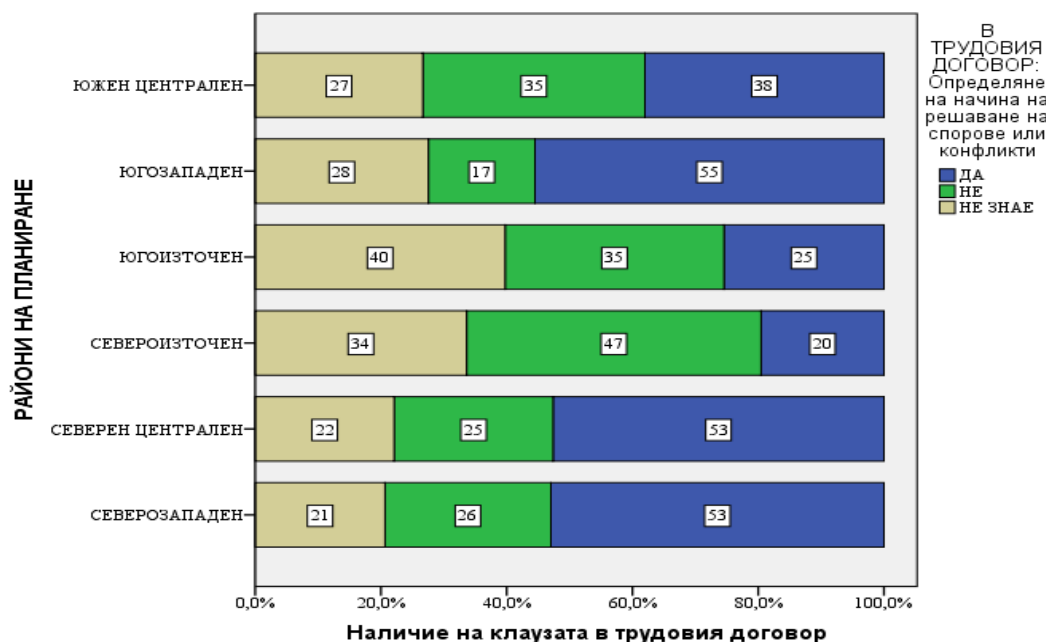


Фигура 37.

Наетите лица 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



Сравнителният анализ на данните, представени последователно в серията фигури с номера от 20 до 37 разкрива следната картина: от оценките на работодателите и наетите лица за съдържанието на трудовите договори става ясно, че **по райони на планиране има значими различия в степента, в която са застъпени отделните елементи на трудовите договори:**

- Според оценките на работодателите, включването на **клаузата за точно посочване на характера и обема на възлаганата работа** се спазва най-стриктно в два района - *Югоизточен район* (91%) и *Северен централен* (83%). Силно подценена е клаузата при трудовите договори, сключвани в *Североизточен район* (64%), като според 21% от работодателите от района клаузата рядко е елемент от договора. Тази констатация се потвърждава от оценките на наетите лица, 24% от които нямат в договора си включена клаузата за точно посочване на характера и обема на възлаганата работа. В *Северозападен район* 91% от наетите лица съобщават, че имат включена клаузата в договора, а в същото време работодателите от този район преценяват, че клаузата се включва „винаги“ в 79% от случаите. като цяло, коментираната тук клауза най-стриктно се прилага в *Югоизточен район*, а най-много са нарушенията в *Североизточен район*. Детайлите за оценките на работодателите и наетите лица могат да се видят във Фигури 20 и 21;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 гледна точка на елемента **посочване на работното място и условията за извършване на възлаганата работа**, три района се оказват в най-добра ситуация - *Югоизточен, Северен централен и Югозападен*. В тези райони, според оценките на работодателите, в договорите масово (между 84 и 87%) се посочва точното работно място и се определят условията за извършване на възлаганата работа. Според оценките на наетите лица за действителното състояние на техните трудови договори, горната констатация се потвърждава напълно, като се добавят добри отзиви и за *Северозападен район*. И според работодателите, и според наетите лица най-много нарушения се по този показател се допускат в североизточен район. 66% от работодателите от района са посочили, че клаузата се включва „много място“ в договорите, а други 20% - „често“. Според 17% от наетите лица обаче, такава клауза няма в техните договори. За повече детайли, Фигури 22 и 23;
- Оценките на изследваните лица за честотата на включване на **клаузата за фиксиране на размера на трудовото възнаграждение** очертават сравнително благоприятна среда по райони на планиране в изследваните девет индустриални отрасли. 100% от наетите лица в *Северозападен район* имат тази клауза в договора си, а в другите пет района дяловете на наетите лица с такава клауза в договора им са между 97 и 99%. Оценките на работодателите са малко по-скромни. Така например, в *Североизточен район* 84% от работодателите считат, че клаузата се включва в договорите „много често“, а според 15% - това се прави „често“. За повече детайли, Фигури 24 и 25;
- Според работодателите, **клаузата за начина на изплащане на трудовото възнаграждение** далеч не винаги присъства в трудовите договори на наеманите лица. По този показател най-много нарушения се правят отново в *Североизточен район* - според 11% от работодателите клаузата не се включва никога в договорите, а също според 11% - това се прави рядко. Данните от наетите лица показват, че действително е така - 25% от наетите лица нямат включена такава клауза в договора си. Според работодателските оценки, най-стриктно клаузата се прилага в *Югоизточен, Югозападен и Северен централен район*. Тази оценка са потвърждава и от наетите лица. За повече подробности, Фигури 26 и 27;



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

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

-  **Клаузата за определяне на продължителността на работното време** масово се включва като елемент от трудовите договори на почти всички от изследваните девет отрасли. По райони на планиране обаче, ситуацията варира - от 82% в *Североизточен район* до 93% в *Южен централен район*. Съдейки по оценките на работодателите, клаузата се подценява основно в *Североизточен район* и *Югозападен район*. Оценките от наетите лица показват, че в *Югоизточен район* работодателските оценки за изрядност по отношение на този показател следва да се преосмислят, тъй като са налице поне 8% от наетите лица, които не знаят дали такава клауза е включена в договорите им. Ако клаузата е включена, но наетото лице не знае това, тогава се сблъскваме с друг тип незнание и то изисква адекватно адресиране. Детайлите са илюстрирани във Фигури 28 и 29;
-  Фигури 30 и 31 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, клаузата се подценява предимно в южните райони на планиране. Наетите лица от *Югоизточен район* формират най-големите дялове от лица, които или не знаят дали имат такава клауза в договора си (7%), или са сигурни, че нямат. Наетите лица от *Северен централен район* също не са стопроцентово убедени в наличието на такава клауза в договорите им
-  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 *Североизточен район* (18%) и *Югоизточен* (13%). Около една десета от работодателите от *Южен централен район*, *Югозападен район* и *Северозападен район* са убедени, че тази клауза се пропуска при сключването на трудови договори с лица от техния отрасъл. Все пак, според работодателите като цяло ситуацията е най-добре в *Югозападен район* и *Северен централен район*. Оценките на наетите лица сочат, че действително в *Югозападен район* клаузата се прилага най-стриктно (само 13% от наетите лица нямат такава клауза в договора си). Между една пета и една четвърт 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

наетите лица нямат такава клауза в трите северни района, като отново *Североизточен район* е с най-високи стойности на нарушения (28%). Детайлите са във Фигури 32 и 33;

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 трудовите договори на лицата, работещи в *Южен централен район* (54%) и *Северозападен район* (61%). По-масово клаузата се включва в договорите на наетите лица в *Югозападен* (78%) и в *Северен централен* (89%). И действително, 21% от наетите лица в *Северозападен район* са убедени, че нямат такава клауза в договора си, докато в *Югозападен район* този дял е 5% срещу 85% лица, имащи клаузата в договора си. Най-пъстра е картината в *Югоизточен район* - 31% от лицата не знаят дали имат такава клауза в договора си, други 13% са сигурни, че нямат и само 56% имат. Детайлите са във Фигури 34 и 35;

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, от тази гл.т. трудовите отношения са най-добре регламентирани в *Югозападен район* (55% много често, а 11% - често включване на клаузата в договорите и 17% рядко включване) и *Северен централен район* (56% много място включвана в договорите, 10% - често включвана и 13% - рядко включвана). В три района стойностите са повече от любопитни: в *Северен район* клаузата е според 34% от работодателите „много често включвана“, според 20% - рядко, а според 31% - никога. В *Югоизточен район* 25% от работодателите считат, че клаузата никога не се включва в договорите, 16% - рядко и 41% - много често. В *Южен централен район* клаузата „липсва напълно“ според 19% от работодателите, включва се „рядко“ според 14%, включва се „често“ - според 18% и „много често“ - според 44%. Тези оценки се потвърждават от емпиричните оценки от наетите лица - 47% от наетите лица от *Североизточен район* и по 35% от наетите лица от *Южен централен* и *Югоизточен район* нямат такава клауза в договора си, а между една трета и 40% от наетите лица не са убедени дали имат или не такава клауза. Очевидно, клаузата се подценява и от двете страни - работодателите не я включват в договорите, а наетите лица изобщо не обръщат внимание дали



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

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

клаузата е включена в техния договор, или не. Тези данни са визуализирани във Фигури 36 и 37.

В заключение, анализът на оценките на съдържателните характеристики на трудовите договори, сключвани с наеманите лица **по райони на планиране 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.** тези клаузи се прилагат най-стриктно в предприятията от *Югоизточен район, Югозападен район и Северен централен район*, а най-често се нарушават в *Североизточен район*. 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 наеманата 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 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 създалата се ситуация. Ето





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

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. **В това отношение, най-много нарушения се констатира в Южен централен район, Северозападен район и Североизточен район.**



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



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

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

4.1.3. 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 28 (оценки на работодателите) и Таблица 29 (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 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

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

	Винаги при ново назначение	В някои случаи	Рядко	Никога	Не знае	Нямат такъв елемент в организацията 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 29.

„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. Запознах ви с трудовите ви задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа	96,8	0,7	2,1	0,5
A8.3. Запознах ви с актуалния Правилник за вътрешен ред	87,9	2,3	8,9	0,9
A8.4. Запознах 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. Запознах ви с изискванията към личната ви безопасност и здраве при работа (проведен инструктаж)	88,0	2,3	8,2	1,4





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

A8.6. Запознах 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;
-  **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





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

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

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 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 райони на планиране** 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 38 до 49. Синтезиран анализ на установените различия по райони на планиране е представен след Фигура 49:





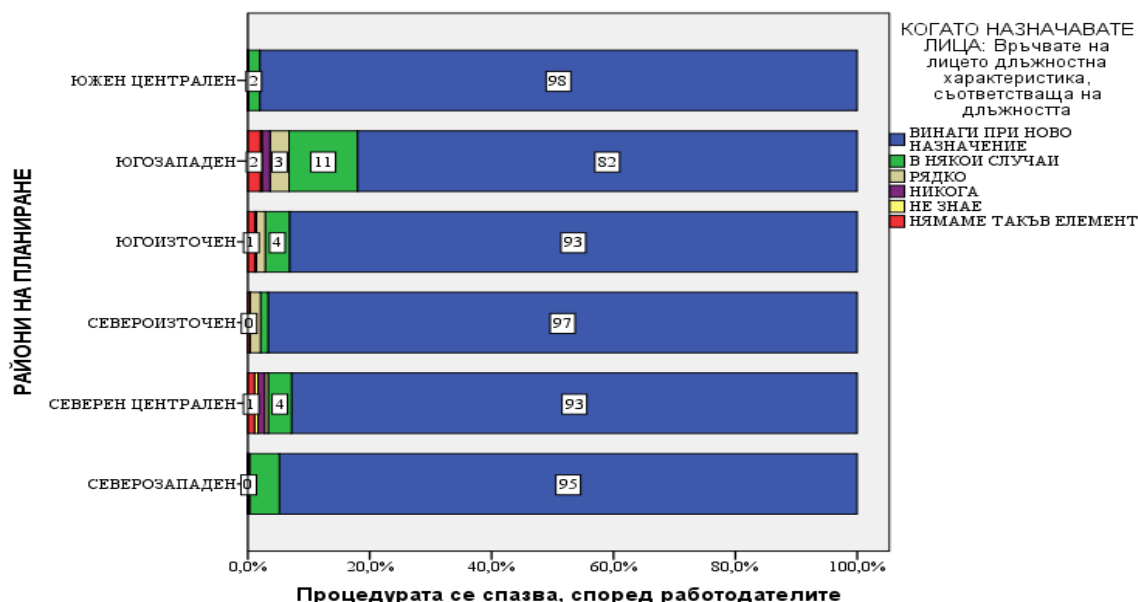
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 38 и 39 показват оценките на работодателите и на наетите лица за връчване на лицето на длъжностна характеристика, съответстваща на длъжността:

Фигура 38.

Работодателите:
Връчване на лицето на длъжностна характеристика, съответстваща на длъжността



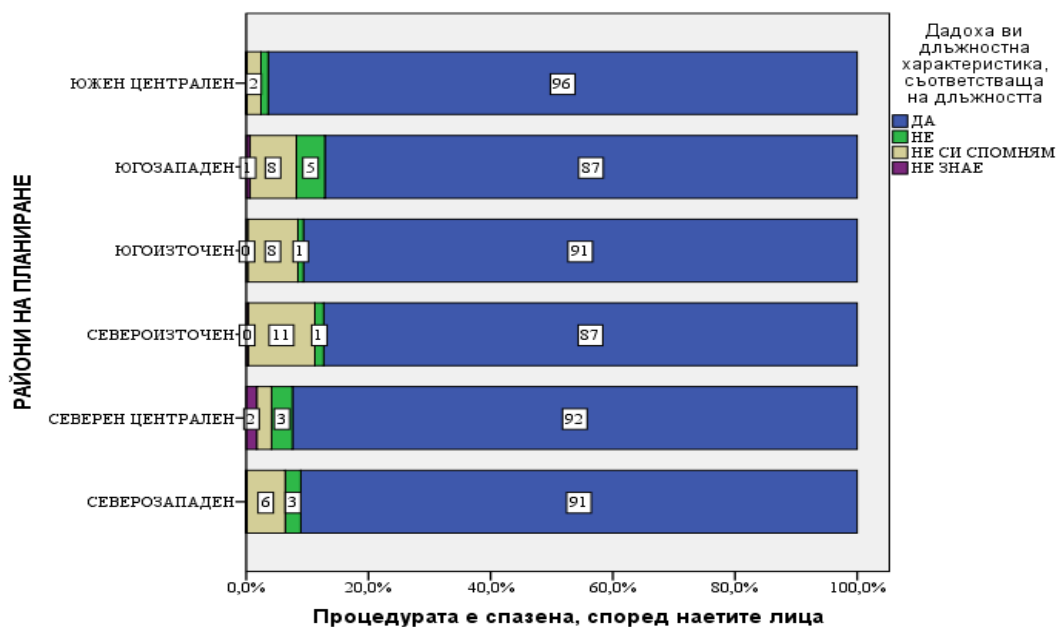
Фигура 39.

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 40 и 41 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:

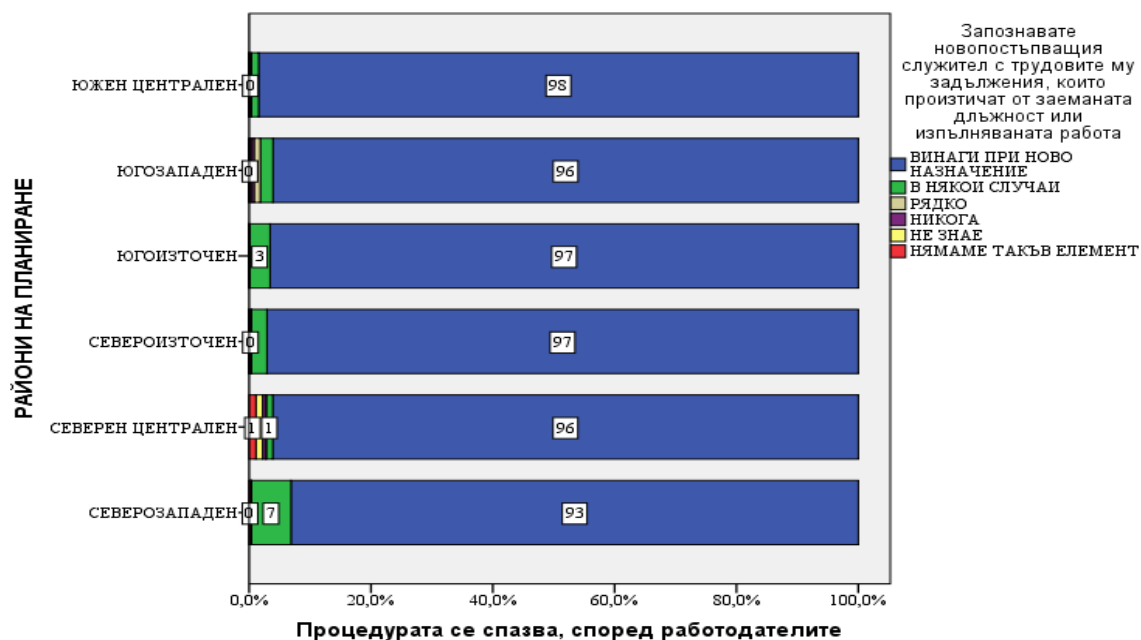
Фигура 40.

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



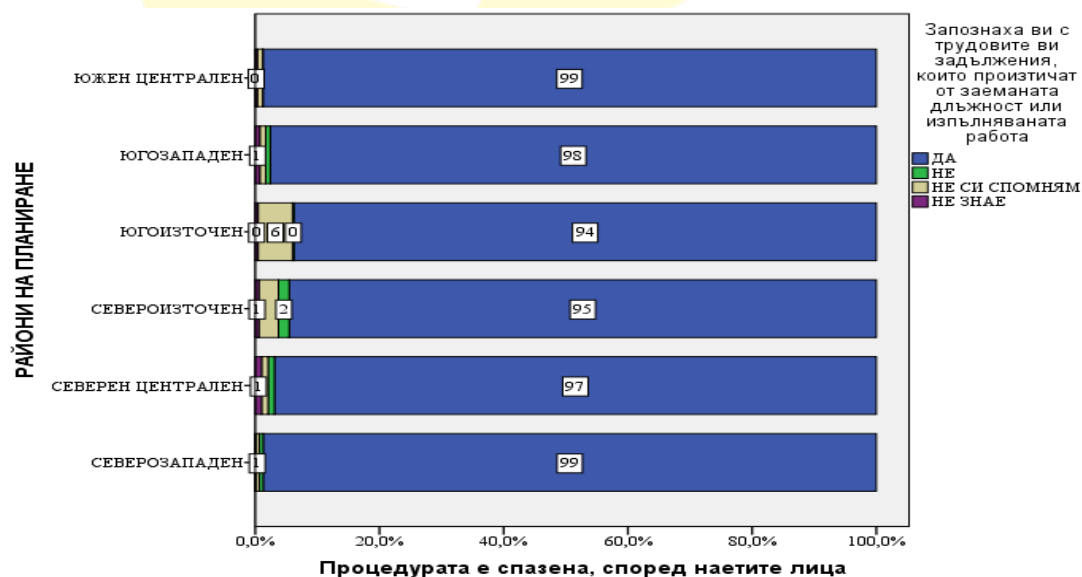
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 41.

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



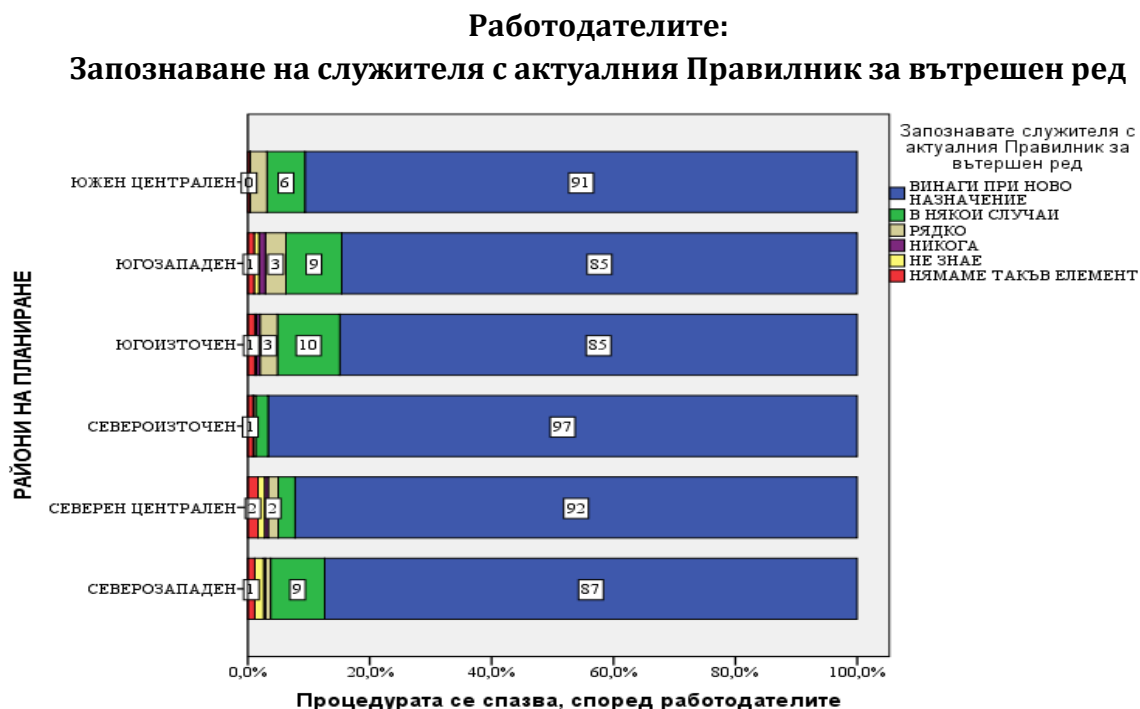


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 42 и 43 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на служителя с актуалния Правилник за вътрешен ред:

Фигура 42.



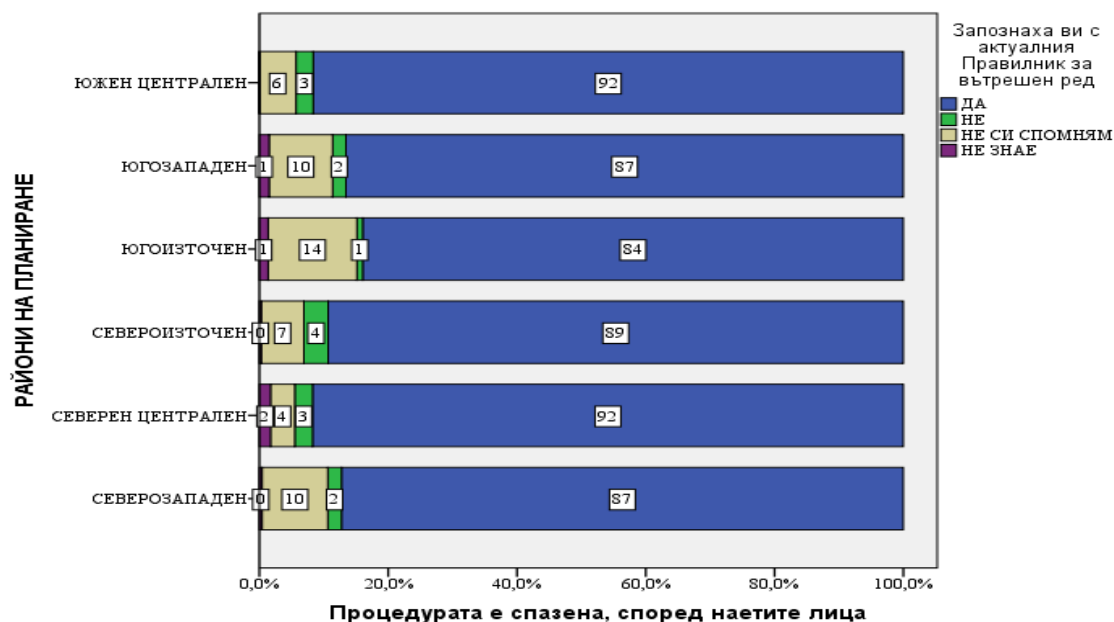
Фигура 43.

Наетите лица:
Запознаване 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



Фигури 44 и 45 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:

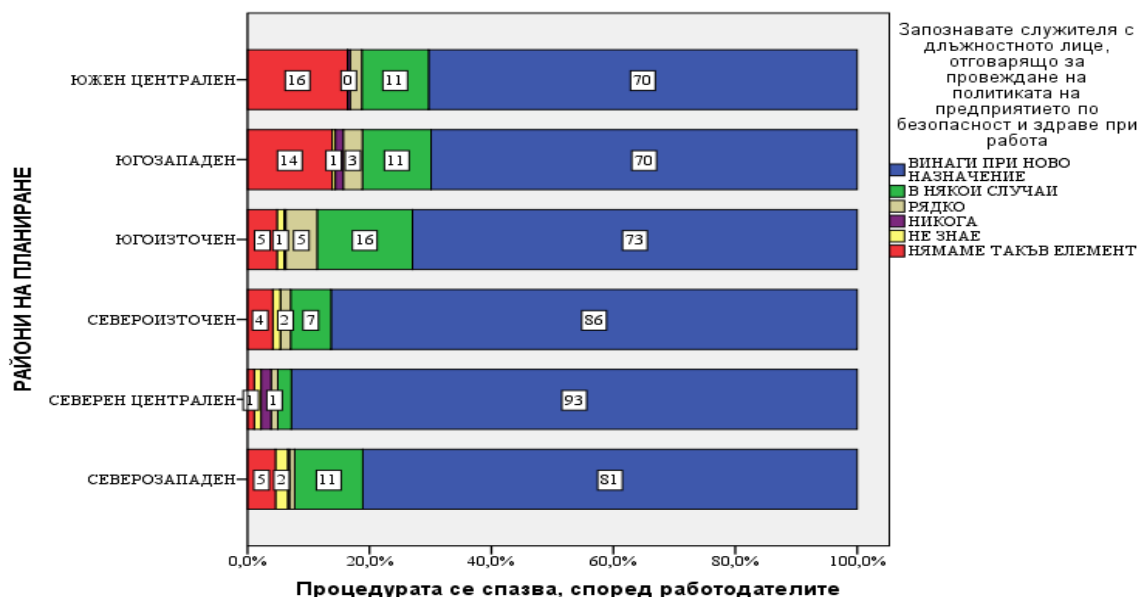
Фигура 44.

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



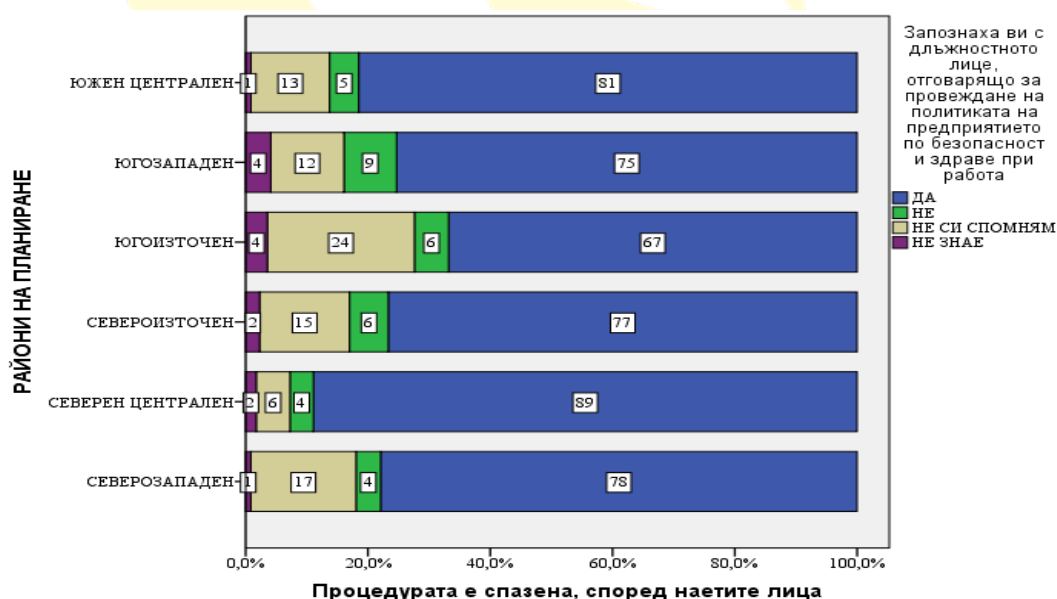
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 45.

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





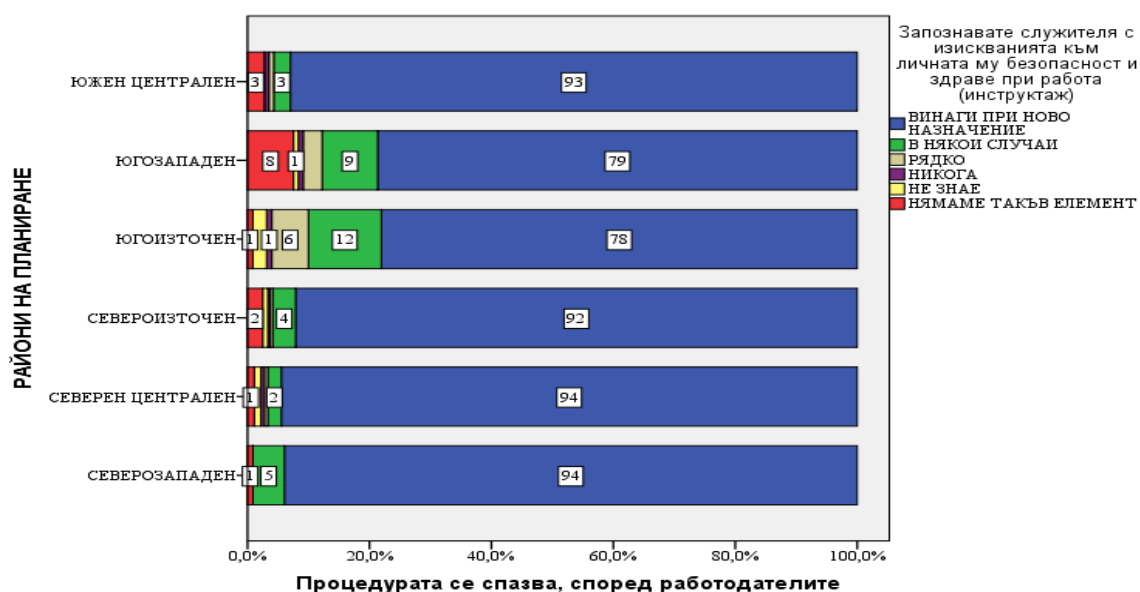
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигури 46 и 47 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на служителя с изискванията към личната му безопасност и здраве при работа (инструктаж):

Фигура 46.

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



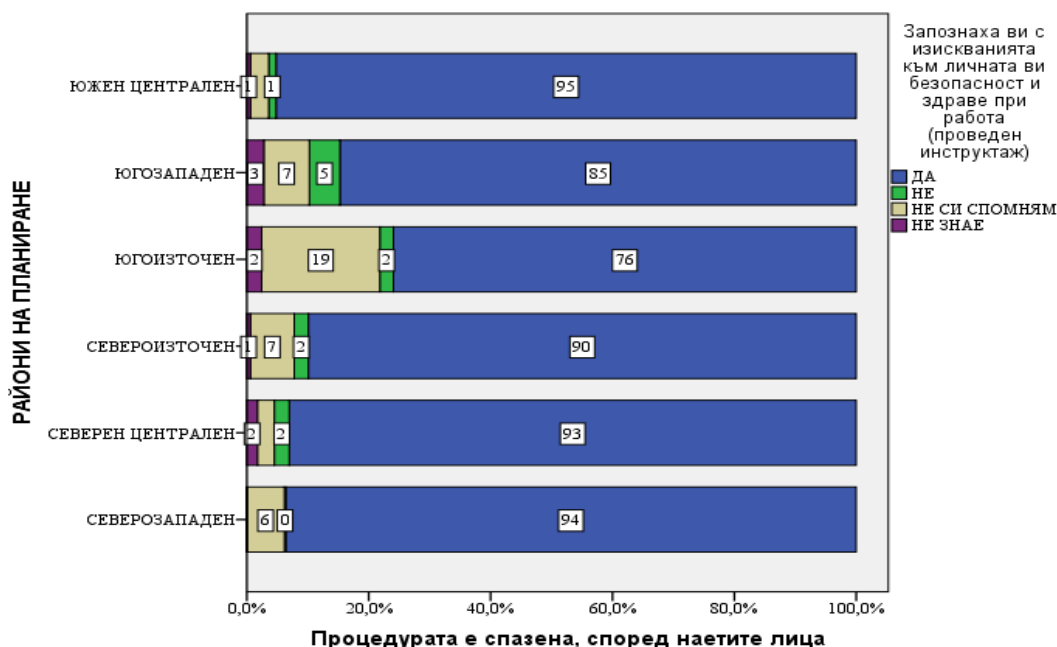
Фигура 47.

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 48 и 49 показват оценките на работодателите и на наетите лица за запознаването на служителя с Колективния трудов договор, с който е обвързано предприятието:

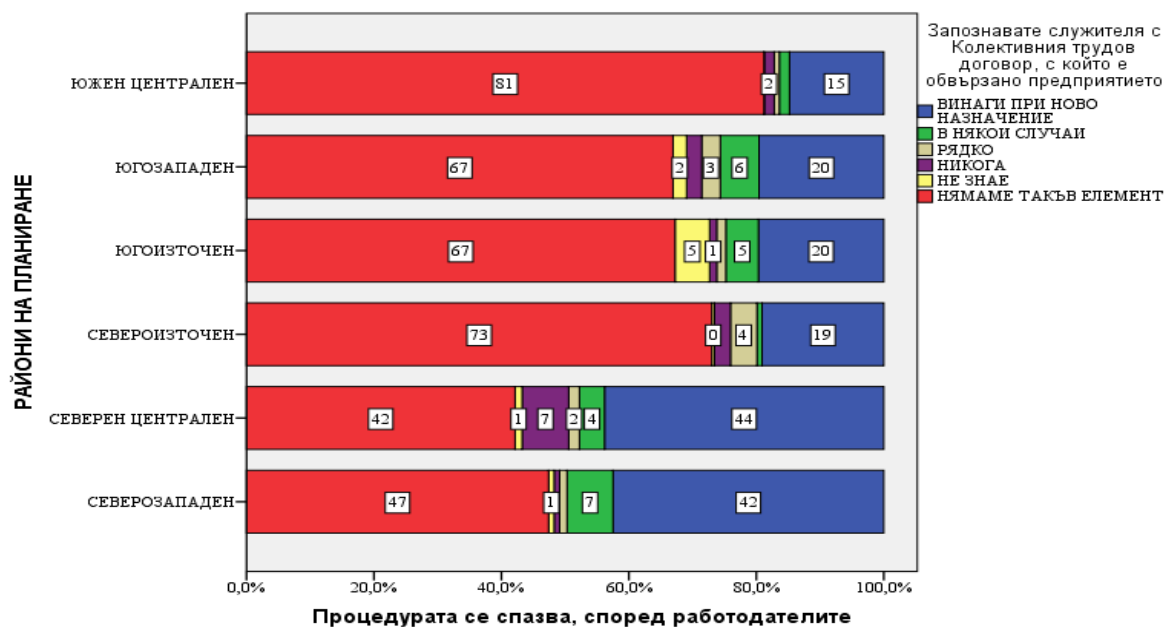
Фигура 48.

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



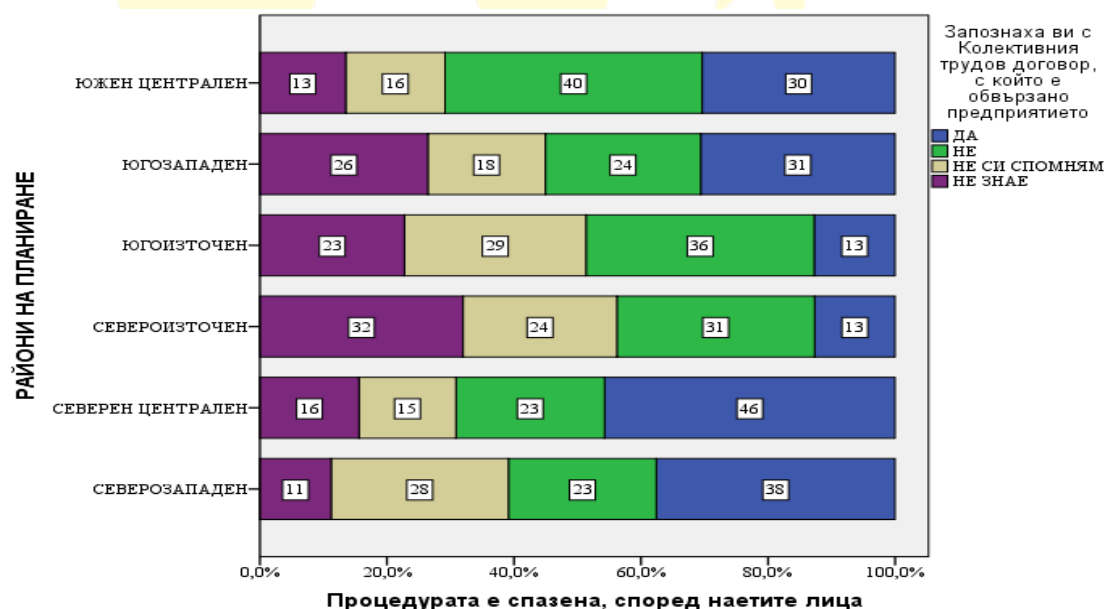
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 49.

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 38-49 очертава следната териториална 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 относително³ най-рядко прилагана процедура в *Югозападен район* (82% - „винаги“ и 11% - „в някои случаи“. Най-стриктно процедурата се спазва в *Южен централен район* (98%) и в *Североизточен район* (97%). Според оценките на наетите лица, най-високият дял на върчени длъжностни характеристики е в *Южен централен район* (96%), следван от *Северен централен район* (92%). В *Северозападен, Североизточен и Югозападен район* на около една десета от наетите лица или не са били върчени длъжностни характеристики при постъпването им на работа, или това е било отдавна, направено е „между другото“ и лицата не си спомнят дали е имало такава процедура. За подробности, Фигури 38 и 39;
-  **Изискването новопостъпващият служител да бъде запознат с трудовите му задължения, произтичащи от заеманата длъжност или изпълняваната работа**, се спазва масово, като различията по райони на планиране са минимални. Така например, този дял е 98% в *Южен централен район* и най-малко (93%) - в *Северозападен район*. На подобно мнение са и наетите лица. С минимални отклонения са *Югоизточен район* (94%) и *Североизточен* (95%). Данните са визуализирани във Фигури 40 и 41;
-  Административната практика **новопостъпващият служител да бъде запознат с актуалния Правилник за вътрешен ред** се прилага най-масово (97%) в предприятията от *Североизточен район*. Най-ниските стойности на прилагане на тази практика са в районите *Югозападен* (85%) и *Югоизточен* (също 85%). Според оценките на наетите лица, с актуалния Правилник за вътрешния ред са били запознати 84% от *Югоизточен район*, 87% от

³ Както стана ясно от представянето на данните в Таблица 28 и 29, 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

Югозападен район, 89% от Североизточен район и по 92% от Северен централен район и Южен централен район. Детайлите са показани във Фигури 42 и 43;

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 се откроява Северен централен район с 93% изпълнение на показателя. Следват Североизточен район (86%) и Северозападен район (81%). В трите южни района обръщат по-малко внимание на важността на тази административна процедура. В Южен централен район и Югозападен район 70% от наетите лица винаги биват запознавани, още при назначаването им, с длъжностното лице, което отговаря за провеждането на политиката на предприятието по БЗР. Прави впечатление фактът, че в 16% от предприятията в Южен централен и в 11% от предприятията от Югозападен район работодателите са посочили, че нямат такъв елемент в организацията на труд в техните предприятия, което само по себе си е нарушение на действащото законодателство по БЗР. Съдейки по самооценките на наетите лица, с длъжностното лице по БЗР са били запознати 89% Северен централен район, 78% от наетите лица в Северозападен район, 77% в Североизточен район, 67% в Югоизточен район, 75% в Югозападен район и 81% - в Южен централен район. Разликите до 100% в дяловете на наетите лица са за сметка на тези, които или не са били запознати с този аспект от организацията на труд в предприятието, или ние си спомнят за това. 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 елемент от въвеждането на новите служители в организацията на труда, но той 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 44 и 45;

Когато става дума за **запознаването на служителя с изискванията към личната му безопасност и здраве при работа (инструктаж)**, ситуацията видимо се подобрява. В четири от районите на планиране (Северозападен,





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

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

Северен централен, Североизточен и Южен централен район) между 90 и 95% от наетите лица са били инструктирани по въпросите на тяхната лична безопасност още при постъпването им на работа. Това са оценките на наетите лица и те напълно съвпадат с оценките на работодателите от посочените четири района. В другите райони спазването на тази абсолютно задължителна административна процедура е занемарено. В Югозападен делът на инструктираните е 85%, а в Югоизточен само 76%. И по отношение на тези два района мненията на работодатели и наети лица са плътно кореспондиращи, което повишава степента на достоверност на получените емпирични данни. Тези детайли са видни във Фигури 46 и 47;

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 48 и 49. 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 Северен централен район (44%) и в Северозападен район (42%). Най-драстично ниска е тази стойност в Южен централен район, в който 81% от изследваните работодатели са заявили, че нямат такъв елемент в организацията на труд в тяхното предприятие. Респективно, тези дялове са 73% в Североизточен район, по 67% в Югозападен и Югоизточен райони. Оценките на изследваните лица са близки по характер да посочените, но все пак прави впечатление, че според наетите лица най-ниските стойности са в районите Югоизточен и Североизточен (по 13%).

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 и в шестте района на планиране полагат значителни усилия за запознаването на новопостъпващите служители с техните задължения и с характера на възлаганата им работа**. В Югозападен район, Южен централен район и Югоизточен район следва да се поработи още по отношение запознаването 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

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 от *Югозападен район и Югоизточен район* невинаги има назначени такива отделни лица, което обяснява и фактът, че новите служители по-рядко научават кой непосредствено отговаря по въпросите на БЗР в предприятието.

Данните показват, че по отношение спазването на административните процедури по въвеждането на новопостъпващите служители в работата и организацията на труд, в *Североизточен, Северозападен и Северен централен район* се полагат по-големи усилия от страна на работодателите. В предприятията от трите южни района се забелязва известно подценяване на въвеждащите административни процедури, за сметка на по-прецизно изготвените трудови договори.

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 ефикасно.

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:





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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) 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 **бъдещ работодател**.

Получените емпирични данни са представени последователно в Таблица 30, 31 и 32:

Таблица 30.

„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 положени труд	31,0	42,9	26,1

Таблица 31.

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

	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 от работа поради здравословни причини (платен болничен отпуск)	95,5	1,1	3,5
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 32.

„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 работодател	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





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

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

териториален 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 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.** На всички зададени 10 опции наетите лица отговарят с ясни очаквания за спазване на трудовите и социалните им права. Прави впечатление, че лицата имат еднакво високи очаквания по всички елементи на процеса на извършване на труд - организацията на труд, заплащането на извънредния труд, спазване правото на отпуск по болест, спазване на правото на годишен отпуск, спазване на регламентираната съгласно българското законодателство 40-часова работна седмица.

Така получените данни показват, че наетите лица принципно имат представа какви са техните права при полагане на труд и свързаните с това клаузи 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

заплащане на труда, почивки и отпуск. Друг е въпросът, че не винаги наетите лица са в позиция да преговарят и да защитават правата си.

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.

Самооценки на работодателите

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“.

Получените емпирични резултати общо за изследваната съвкупност от работодателите са представени в Таблицы 33:

Таблица 33.

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



“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

	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

Нивото на информираност и познаване на трудовото и осигурителното законодателство⁴ е различно по райони на планиране, както и в 28-те административни области.

Данните сочат (Cramer V²=0,105; Chi-square x²=0,000), че нивото на познаване и информираност за общата нормативна база е най-добро в *Северен централен район* (43% от работодателите смятат, че я познават „много добре“, а 48% - „добре“). Веднага след тях са работодателите от *Югоизточен район*, по самооценката на които 36% познават общата нормативна рамка „много добре“, а 59% - „добре“. На трето място по информираност са работодателите от *Северозападен район* (33% от работодателите преценяват, че познават общата нормативна рамка „много добре“, а 55% - „добре“). До известна степен изненадващо, но общата информираност на работодателите от *Югозападен район* е сред най-слабите по самооценката на 18% от тях познават общата нормативна рамка „слабо“, „добре“ я познават 42% и

⁴ Отрасловият анализ на резултатите от настоящото проучване показва, 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 V²=0,131; Chi-square x²=0,000).





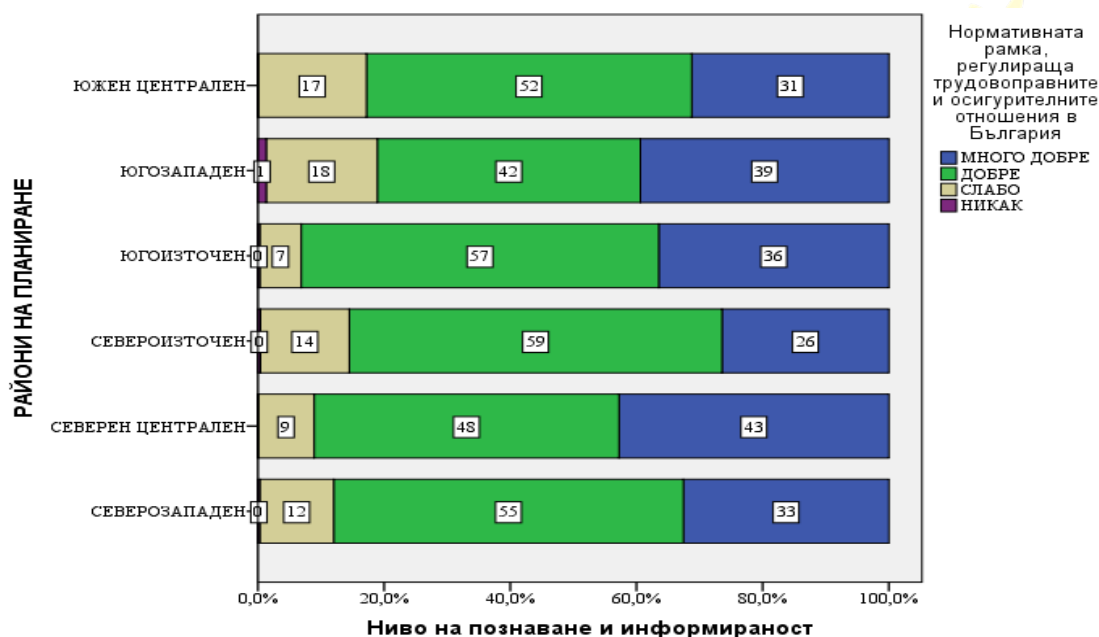
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

„много добре“ - 39%. Подобна е структурата на самооценките на работодателите от Южен централен район: 17% определят своята информираност и ниво на познаване на общата нормативна рамка като „слабо“, други 52% - „добре“ и 31% - „много добре“. Може да се предположи, че тези самооценки са израз на по-висока критичност на работодателите, но дори и да е така, ако около една пета от работодателите в тези два района имат слаби познания за общата нормативна рамка, това е сигнал за необходимостта от засилени обучителни и информационни и действия сред тях. Виж Фигура 50:

Фигура 50.

Ниво на познаване и информираност сред работодателите за общата нормативна база по райони на планиране



По административни области оценките варират изключително силно (Cramer $V_2=0,241$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Така например, работодателите от Враца познават общата нормативна рамка „много добре“ 31,9% и „добре“ 61,3% от Враца. Работодателите от Плевен са посочили, че 16,0% познават общата нормативна рамка „много добре“, а 58,5% - „добре“. Велико Търнов: 60% я познават „много добре“, а 38,5% - „добре“. Пловдив: 46,2% - „много добре“ и 49,5% - „добре“. Чрез



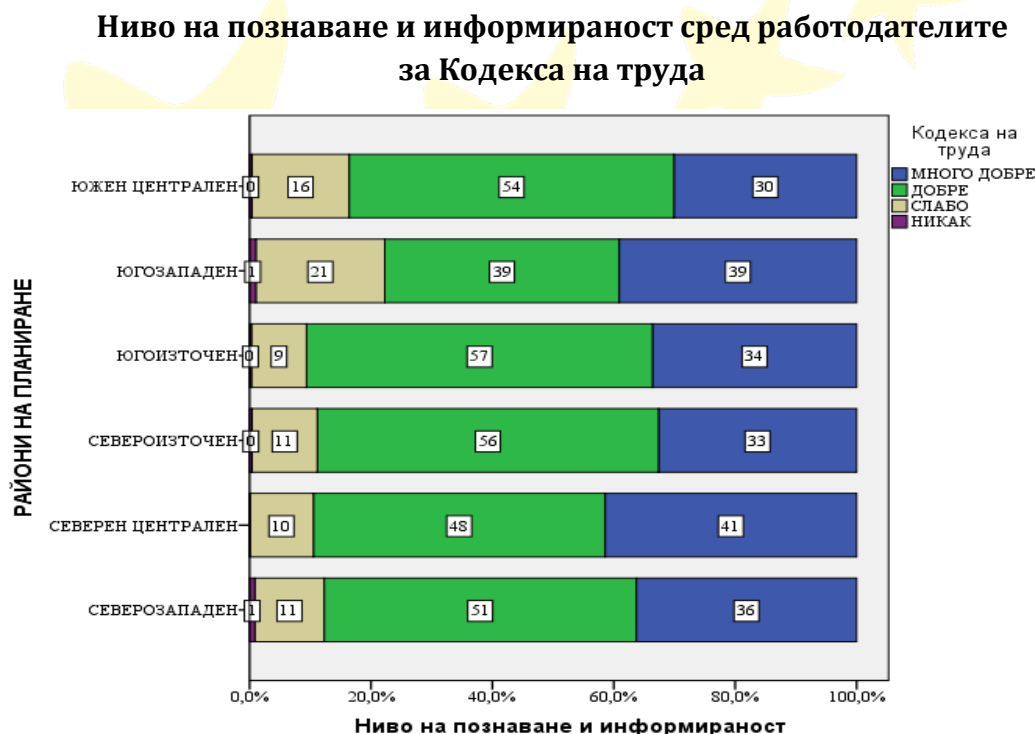
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

тези данни се илюстрира изключителното разнообразие в самооценките на работодателите от 28-те административни области.

По отношение самооценките на работодателите за познаването на Кодекса на труда, също се наблюдава разнообразна картина от самооценки (Cramer $V^2=0,100$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Този основополагащ документ за трудовите правоотношения се познава най-добре от работодателите от *Северен централен район* (41% „много добро познаване“ и 48% - „добро познаване“). Отново, работодателите от *Югозападен район* имат най-самокритични и ниски самооценки: 21% считат, че познават Кодекса на труда „слабо“, 39% - „добре“ и също 39% - „много добре“. Близко до техните оценки са и работодателите от *Южен централен район*, 16% от които преценяват, че познават Кодекса на труда „слабо“, 54% - „добре“ и 30% - „много добре“. Трябва да се отбележи, че във всички райони има около една десета работодатели, които познават Кодекса на труда „слабо“. Тези оценки са представени в следващата Фигура 51:

Фигура 51.





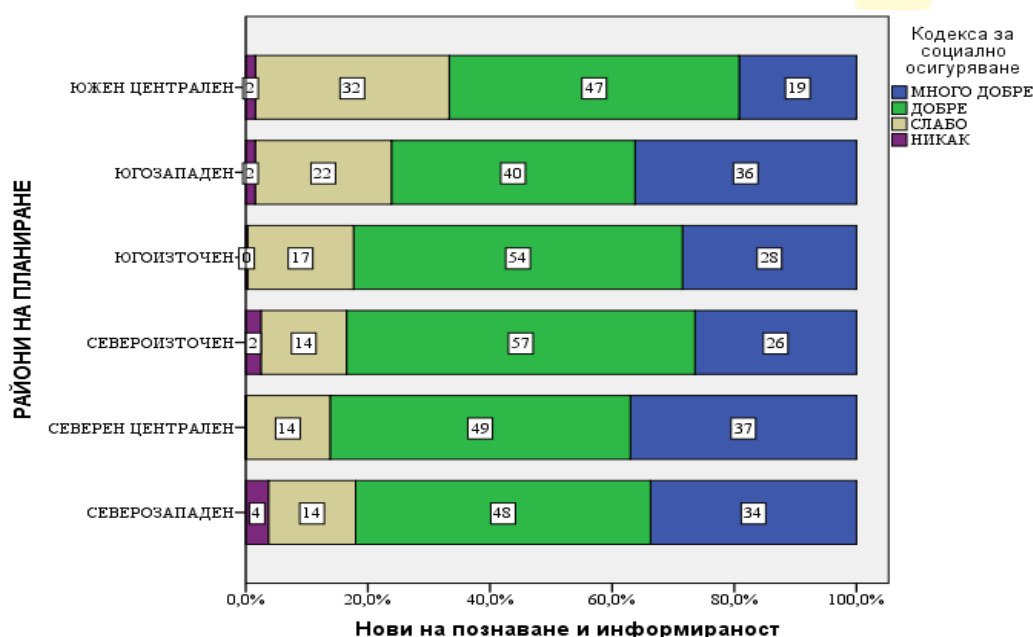
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

По отношение **степената на познаване на Кодекса за социално осигуряване**, картината е по-различна, тъй като цяло КСО се познава по-слабо от работодателите в деветте наблюдавани отрасли. Тази ситуация се пресъздава и в райони на планиране (Cramer $V^2=0,125$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Изключително високи дялове работодателите от всички райони са самооценяват като слабо познаващи КСО: те са 32% в Южен централен район, 22% в Югозападен район, 17% в Югоизточен район и по 14% в трите северни района. Сумарно, „много добре“ и „добре“ се познава КСО в най-голяма степен в Северен централен район (общо 86%), Североизточен район (общо 84%), Северозападен район (82%), Югоизточен район (също 82%), Югозападен район (76%) и Южен централен район (66%). Следващата Фигура 52 илюстрира отрасловите специфики:

Фигура 52.

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



Според самооценките на работодателите от деветте изследвани отрасли, нормативната база, регулираща трудовоправните и осигурителните отношения, се познава видимо по-добре в три от районите на планиране:



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

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

Северен централен район, Североизточен район и Югоизточен район; а най-слабо - в Югозападен район и Южен централен район.

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 **териториалните различия в познаването на специфичната нормативна база**, емпиричните данни по райони на планиране следват вече установената тенденция по отношение на общата нормативна база (Cramer $V^2=0,125$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Най-високо е нивото на познаване сред работодателите от **Югоизточен район** (63% „много добро познаване“ и 34% „добро познаване“). Близки до тези стойности са самооценките на работодателите от **Северозападен район и Североизточен район**. И по отношение на познаването на специфичната нормативна база, касаеща отрасъла в който се работи, нивото на информираност и познаване е най-ниско в **Югозападен район** (13% „слабо познаване“, 39% „добро познаване“ и 46% „много добро“ познаване) и в **Южен централен район** (14% „слабо познаване“, 36% „добро познаване“ и 49% „много добро“ познаване). Установените териториални специфики са илюстрирани във Фигура 53 (Cramer $V^2=0,125$; Chi-square $\chi^2=0,000$):

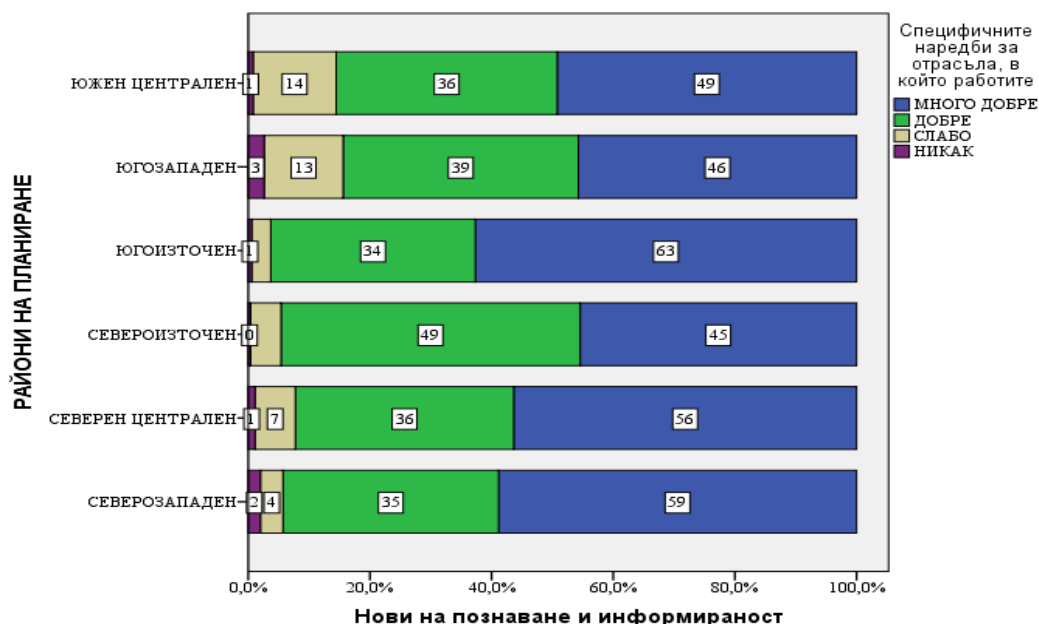
Фигура 53.

Ниво на познаване и информираност сред работодателите за специфичната за отрасъла 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



Предвид наличието на немалки дялове от лица, заявили слабо познаване и информираност, на отделните елементи на нормативната база, правим допълнителна статистико-математическа обработка, като проверяваме каква е връзката между основните социо демографски характеристики на работодателите и степента на тяхната информираност за нормативните документи. Проверката показва, че:

- Има пряка зависимост между образователния статус на лицата и степента на информираност за основните нормативни документи (Cramer $V^2=0,325$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Общата констатация за познаването на четирите оценявани елемента на нормативната база е, че с нарастване на образователния статус право пропорционално нараства и нивото на познаване на нормативните документи. Така например, между 50 и 65% от лицата с висше образование преценяват, че познават нормативните документи „много добре“, докато при лицата със средно професионално образование тези дялове варират между 25 и 39%, а при лицата с основно образование са практически нищожни;
- Налице е пряка връзка между възрастта и степента на информираност на лицата за нормативните документи (Cramer $V^2=0,168$; Chi-square $\chi^2=0,000$). С нарастването на възрастта се увеличават дяловете 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

работодателите, които познават „много добре“ и „добре“ нормативната база. За най-високата възрастова група обаче е налице обратна тенденция - там дяловете на познаване намаляват;

Любопитен факт е, че **информираността и познаването на нормативните документи е различно при двата пола** (Cramer $V^2=0,164$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Данните показват, че жените проявяват много по-висока самоувереност от мъжете и демонстрират по-висока степен на информираност за нормативните документи. В Таблица 4 са посочени самооценките за познаването и информираността на двата пола за четирите оценявани елемента. Данните са представени в териториален разрез. По отношение на общите нормативни документи, най-добре информирани са мъжете от Югоизточен район и Северен централен район, а сред жените - от северен централен район и Югозападен район. Спрямо специфичните нормативни актове най-висока информираност имат мъжете от Югоизточен и северозападен район, а сред жените - от Югоизточен и Северен централен район:

Таблица 34.

Дялове на работодателите, самооценили като „много добро“ своята информираност и познаване на нормативните документи

Информираност и познаване на:	Общата нормативна рамка		КТ		КСО		Специфични отраслови нормативни актове	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени
Северозападен район	28,8	38,8	30,6	45,7	29,7	40,3	58,0	60,5
Северен централен район	34,2	56,5	32,1	56,5	28,6	50,7	50,9	65,2
Свероизточен район	23,9	32,1	31,1	34,6	23,9	30,8	42,3	51,3
Югоизточен район	37,1	35,2	32,3	36,1	27,9	29,5	61,1	65,6
Югозападен район	23,3	50,0	31,5	51,3	28,0	49,3	37,9	58,3
Южен централен район	28,6	38,4	26,4	39,7	14,3	31,9	45,1	58,9

В обобщение на казаното по този въпрос, логично и очаквано, работодателите демонстрират почти двойно по-добро познаване на специфичната нормативна база, регулираща дейността им 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

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. Нивото на информираност и познаване на нормативните документи е видимо по-слабо в **Югозападен район и Южен централен район** и това изисква адекватно адресиране спрямо целевите групи на проекта.

Жените проявяват по-висок афинитет към информиране за нормативните документи, както е по-висока и естествена тягата на по-високо образованите лица в средна възраст (35-55 г.) към придобиване на компетенции в областта на трудовоправните и осигурителните отношения.

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 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 35:

Таблица 35.

**„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



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

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

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.

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, служителът 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 по райони на планиране. Интересно и любопитно е, че като цяло картината, която бе установена сред работодателите, се наблюдава и сред наетите лица:





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

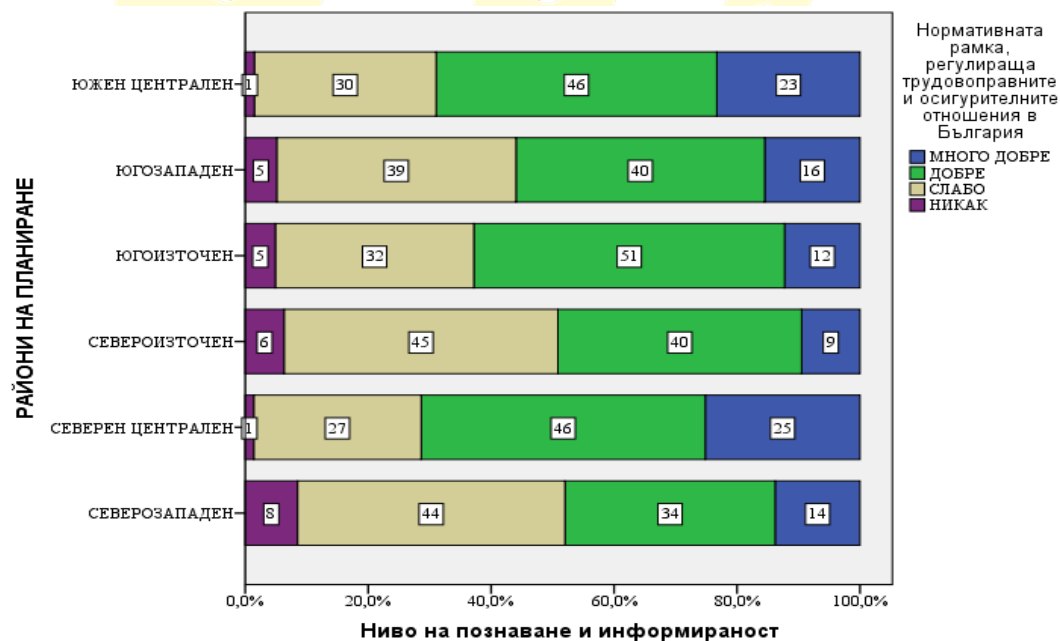
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Така, по отношение на **общата нормативна рамка**, най-високите нива на информираност и познаване според самооценките на наетите лица са в *Северен централен район* (25% „много добро“ познаване и 46% „добро“ познаване) и в *Южен централен район* (23% „много добро“ познаване и 46% „добро“ познаване). Относително по-ниски са нивата на познаване в *Североизточен район* (45% „слабо“ познаване, 40% „добро“ познаване и 9% „много добро“ познаване), *Северозападен район* (44% „слабо“ познаване, 34% „добро“ познаване и 14% „много добро“ познаване) и *Югозападен район* (39% „слабо“ познаване, 40% „добро“ познаване и 16% „много добро“ познаване). Пример за средни нива на информираност и познаване на общата нормативна рамка са самооценките на *Южен централен район* - 23% „много добро“ познаване, 46% „добро“ познаване и 30% „слабо“ познаване.

Тези различия са илюстрирани във Фигура 54 (Cramer $V^2=0,0125$; Chi-square $\chi^2=0,000$):

Фигура 54.

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“

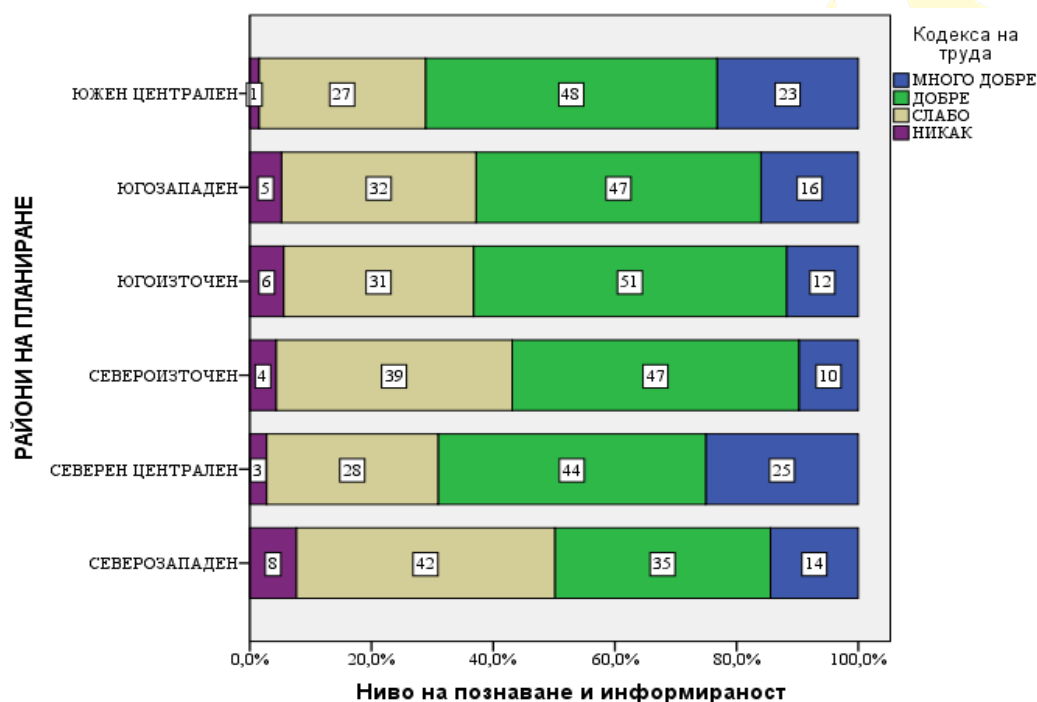
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Следващата Фигура 55 показва **нивото на информираност и познаване от наетите лица на Кодекса на труда** (Cramer $V^2=0,114$; Chi-square $\chi^2=0,000$). Данните сочат, че най-добре информирани се чувстват наетите лица от *Северен централен район* (25% „много добро“ познаване, 44% „добро“ познаване и 28% „слабо“ познаване). Плътнo до тях по стойности са наетите лица от *Южен централен район* (25,3% „много добро“ познаване, 48% „добро“ познаване и 27% „слабо“ познаване). Най-ниското ниво на информираност за кодекса на труда е в *Северозападен район* (14% „много добро“ познаване, 35% „добро“ познаване и 42% „слабо“ познаване). Пример за средно ниво на информираност е *Югозападен район* (16% „много добро“ познаване, 47% „добро“ познаване и 32% „слабо“ познаване).

Данните са илюстрирани във Фигура 55:

Фигура 55.

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



Самооценките на наетите лица за информираността им и познаването на Кодекса за социално осигуряване (КСО) са по-различни от тези, посочени по отношение на Кодекса на труда. Те са представени в следващата Фигура 56. По



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

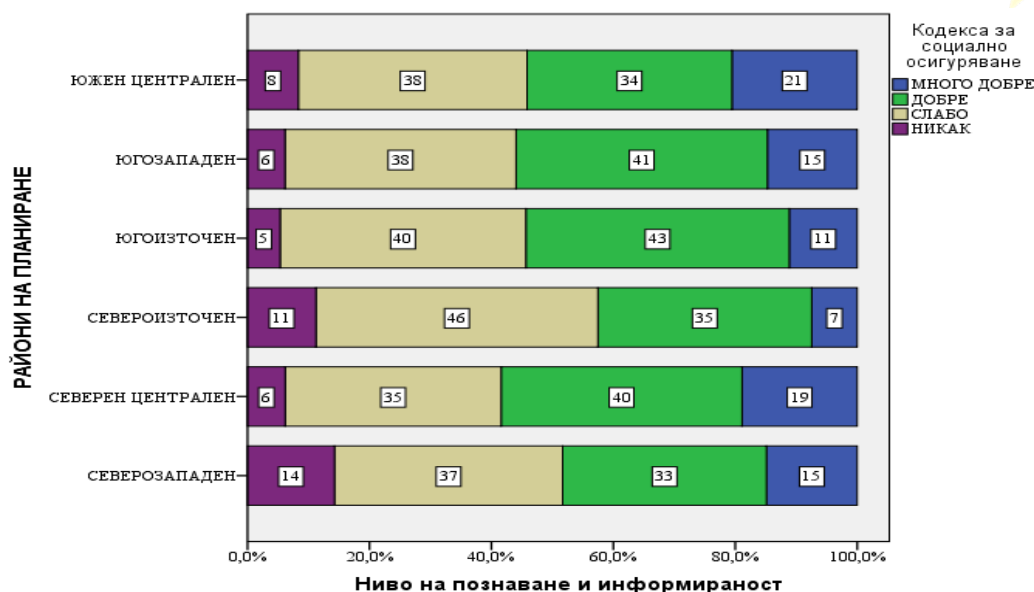
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

този показател най-високите стойности са в *Северен централен район* (19% „много добро“ познаване, 40% „добро“ познаване и 35% „слабо“ познаване) и *Южен централен район* (21% „много добро“ познаване, 34% „добро“ познаване и 38% „слабо“ познаване). Най-слабо КСО се познава от наетите лица в *Североизточен район* (7% „много добро“ познаване, 35% „добро“ познаване, 46% „слабо“ познаване и 11% - изобщо никакво познаване).

Фигура 56 визуализира установените различия в степента на информираност на наетите лица за КСО от деветте изследвани отрасли в шестте района (Cramer $V^2=0,102$; Chi-square $\chi^2=0,000$):

Фигура 56.

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



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 под-съвкупности (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



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

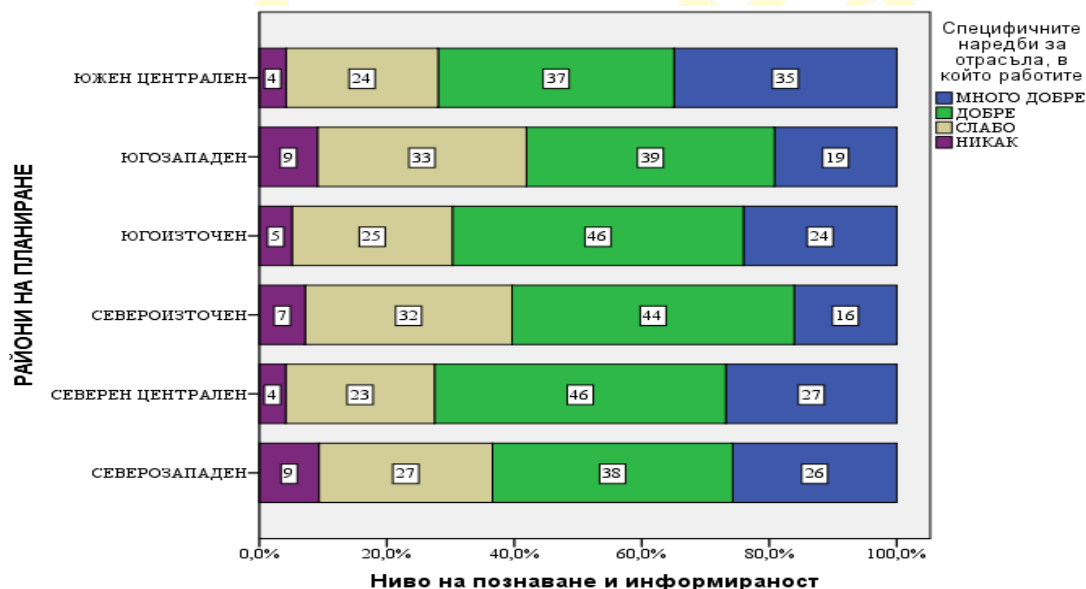
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

съществуват по-големи опасности от сиви практики в осигурителните отношения отколкото в трудовоправните.

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 показват, че специфичната законодателна уредба се познава най-добре от наетите лица в **Южен централен район** (35% „много добро“ познаване, 37% „добро“ познаване и 24% „слабо“ познаване), **Северен централен район** (27% „много добро“ познаване, 46% „добро“ познаване и 23% „слабо“ познаване) и **Югоизточен район** (24% „много добро“ познаване, 46% „добро“ познаване и 25% „слабо“ познаване). По-слабо специфичната уредба се познава в останалите три района. Данните са илюстрирани във Фигура 57:

Фигура 57.

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



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

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

познават в нееднаква степен, но най-добре в *Северен централен и Южен централен район*. 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“.





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

В Методологията на Проучването на рисковите фактори на пазара на труда, водещи до прояви на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения, нормативната среда се разглежда 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;





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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) **Оценки за специфични нормативни актове, уреждащи работата на икономическите субекти в съответния отрасъл**, които водят до неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения;
- 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 за неспазване на действащото трудово и осигурително законодателство - чрез грубо игнориране или чрез ловко „заобикаляне“.

Оценки на работодателите

Получените при проучването емпирични оценки от работодателите са представени в Таблица 36. 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 рискови фактор според 33,3% от работодателите; 2)



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



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

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

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 следва да се възприема като рисков фактор на пазара на труда. За подробности, Таблица 36:

Таблица 36.

„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**



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

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

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 трудовоправните 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 фактор 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 37. 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;





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

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

- На 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 37 показва тези данни;

Таблица 37.

„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 наетите лица

	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	9,8	26,2	29,2	14,7	20,1
V1.2. Кодексът за социално осигуряване	10,7	29,2	25,7	13,0	21,4
V1.3. Специфичната нормативна рамка, уреждаща работата в отрасъла	10,3	26,2	28,3	10,7	24,4
V1.4. Размерът на минималния осигурителен доход в отрасъла	18,8	38,0	18,5	6,6	18,2
V1.5. Степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите	12,5	24,1	22,1	12,4	29,0
V1.6. Равнището на социалните осигуровки	18,2	39,8	17,3	6,6	18,1
V1.7. 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;





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

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

✚ **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“.

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.

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

Проучването показва категорично, че **функциониращите в шестте района на планиране предприятия⁵ придават различна тежест на оценяваните седем**

⁵ Имат се предвид предприятията от деветте наблюдавани 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

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 от различните райони на планиране имат специфична представа за въздействието на нормативната среда като фактор, носещ риск от възникване на прояви на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения.

Както бе изтъкнато вече по друг повод, тези различия се дължат основно на различната отраслова структура, развита в шестте района. В крайна сметка определящи са не толкова природните и другите социално демографски характеристики на отделните райони, колкото доминиращите в районите отрасли и степента на тяхното развитие. В това число, от гл.т. на рисковете за възникване на неформални прояви в трудовоправните и осигурителните отношения решаващ фактор е и собствеността върху предприятията. И тъй като сред наблюдаваните девет отрасли преобладават изцяло частните предприятия, това оказва влияние върху нивата на сиви практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения в отраслите.

Различията в оценките на изследваните лица (работодателите и наетите лица) **по райони на планиране** са илюстрирани чрез **поредица от фигури с номера 58-71**. 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 71.

Оценки за Кодекса на труда по райони

Фигура 58.

Териториални оценки на работодателите за Кодекса на труда като рисков фактор





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051P0001-2.1.07

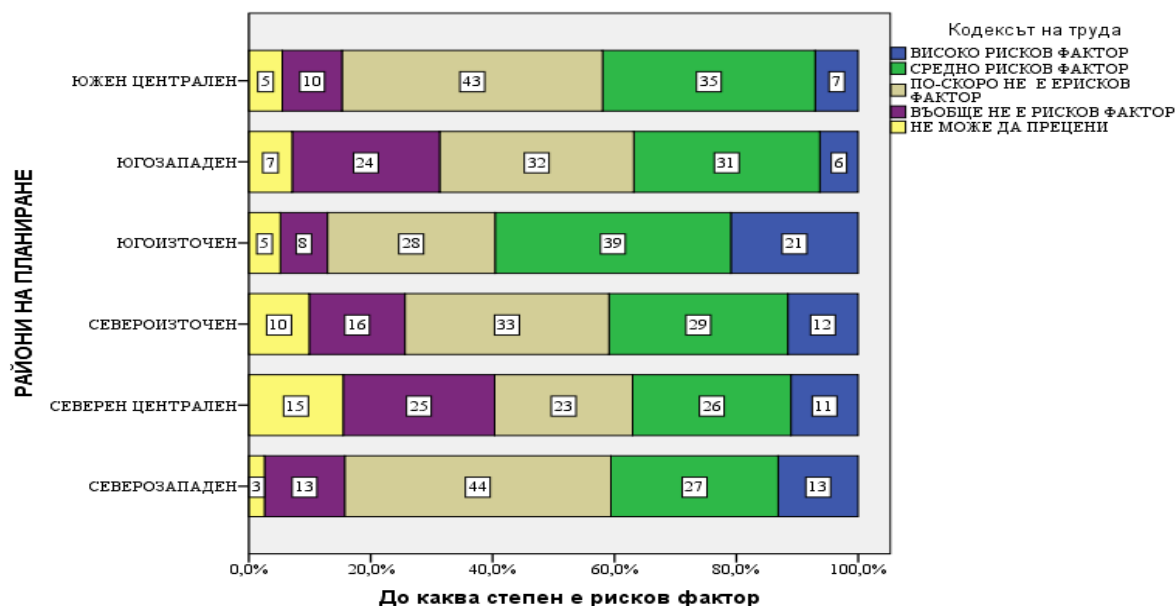
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

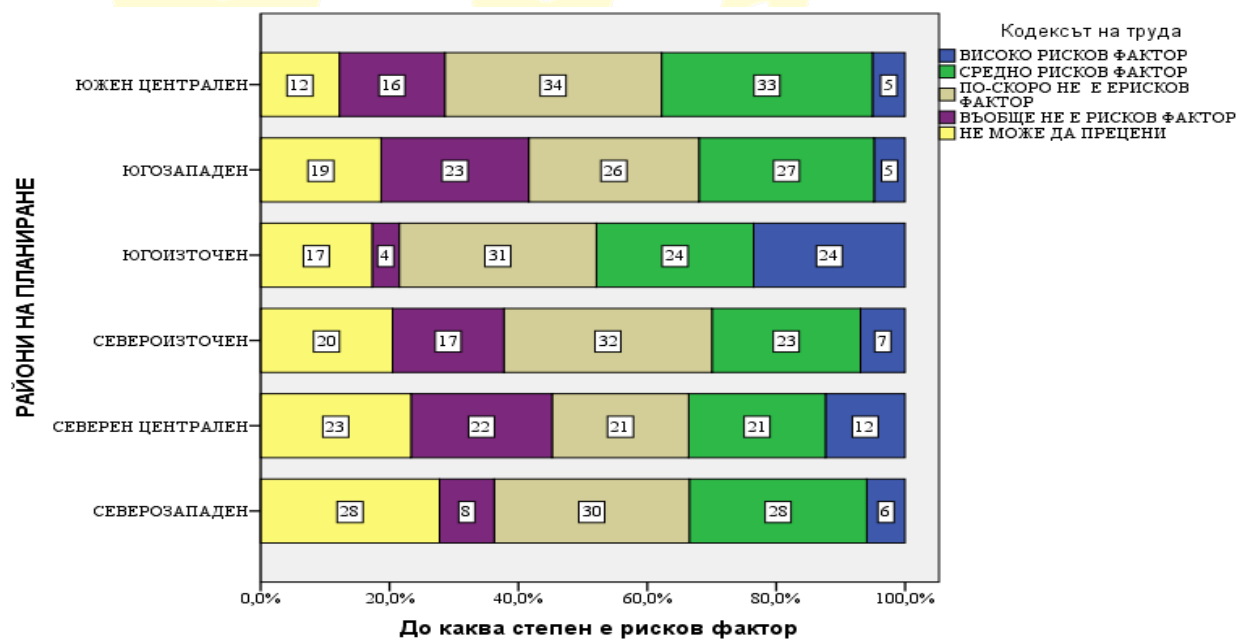
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 59.

Териториални оценки на наетите лица за Кодекса на труда 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.”



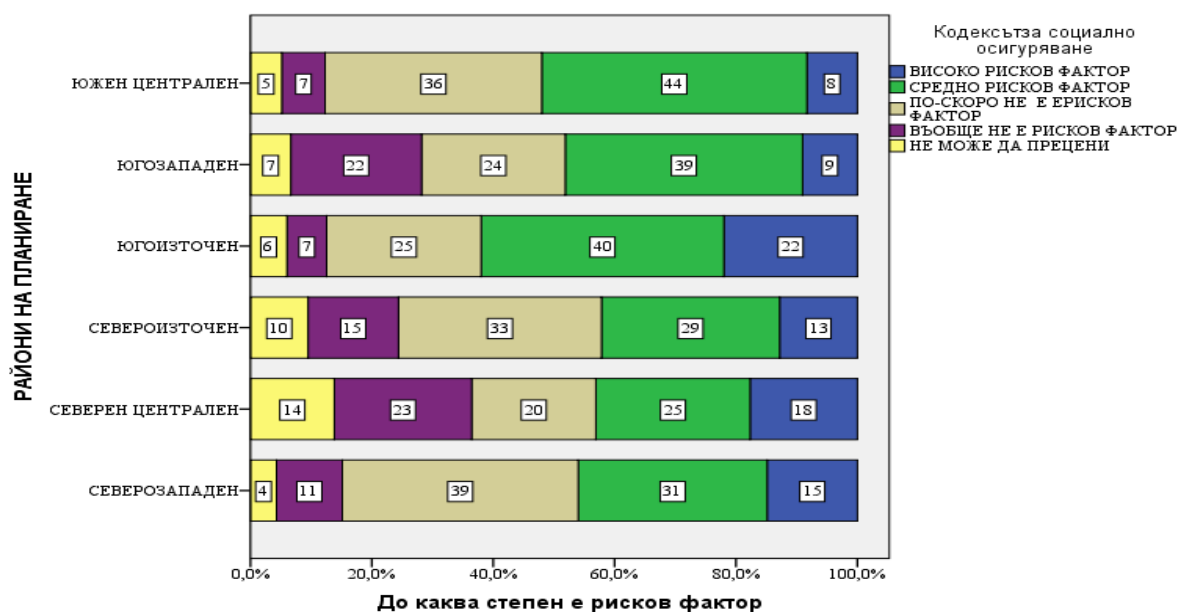
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Оценки за Кодекса за социално осигуряване по райони на планиране

Фигура 60.

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



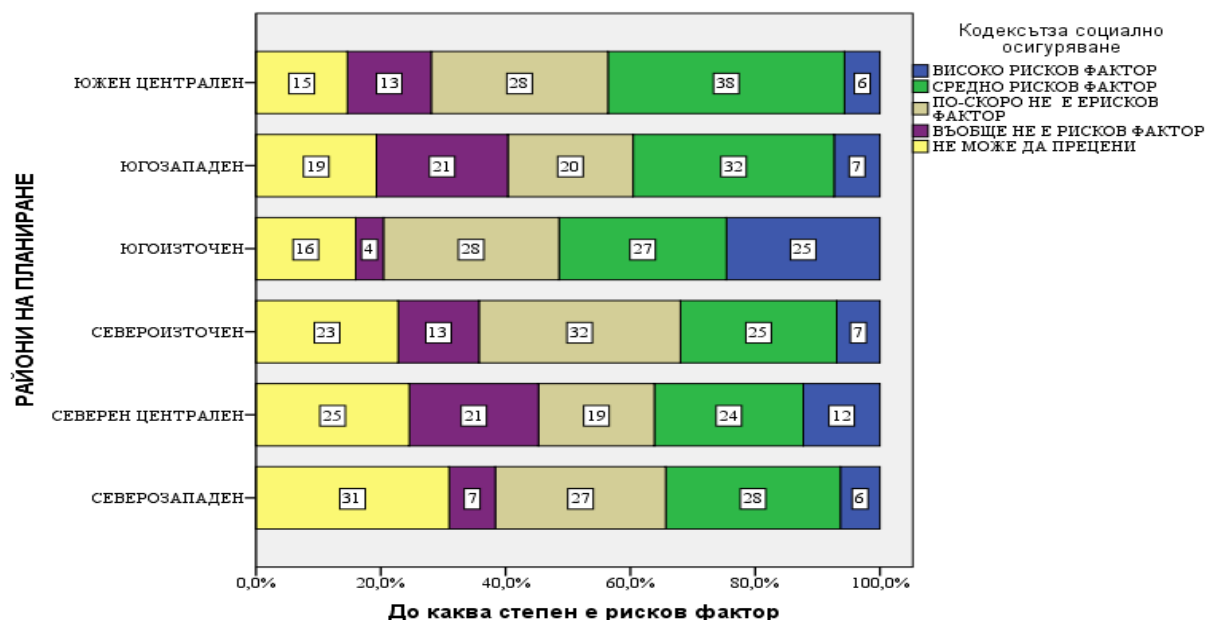
Фигура 61.

Териториални оценки на наетите лица за Кодекса за социално осигуряване 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



**Териториални оценки за специфичната нормативна среда,
уреждаща работата в отрасъла**

Фигура 62.

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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051P0001-2.1.07

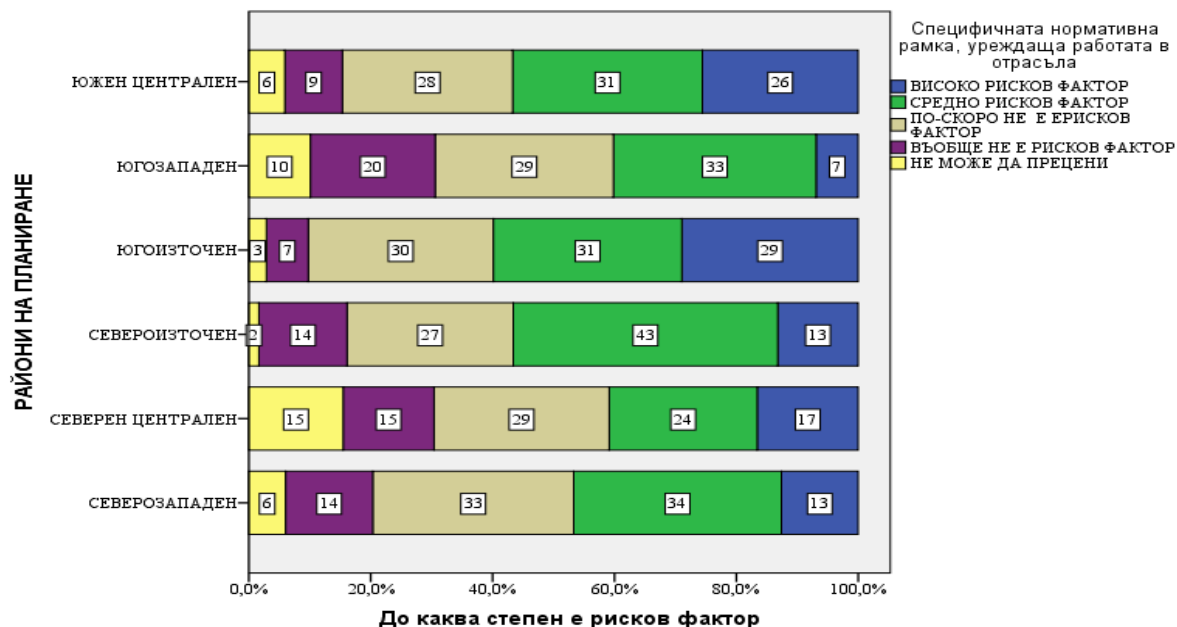
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

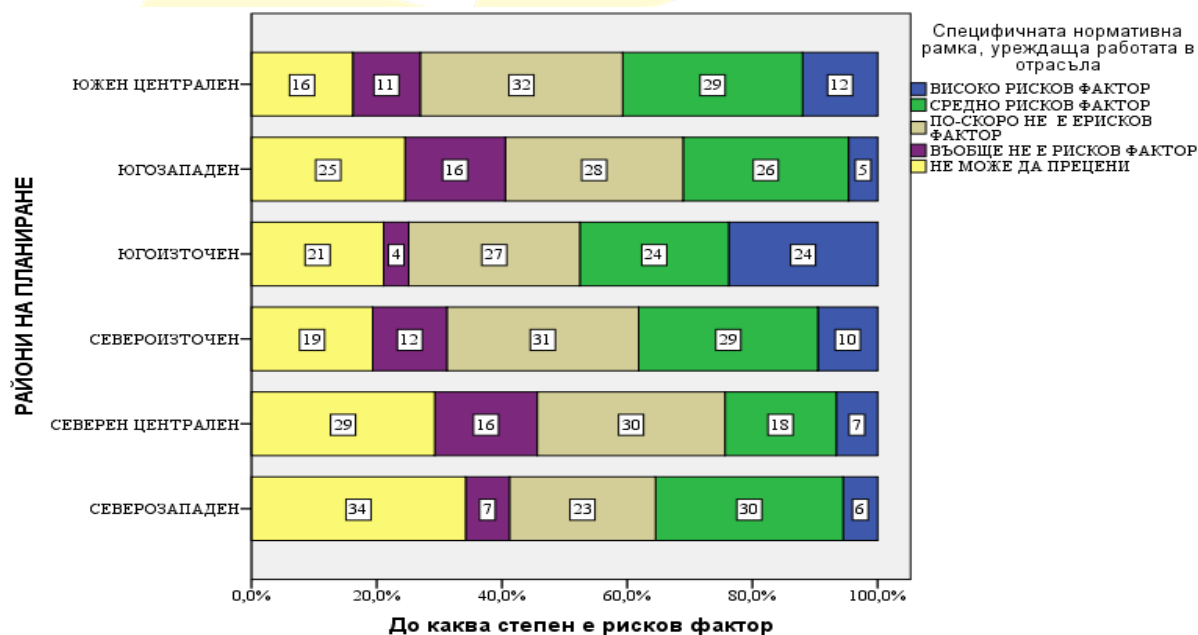
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 63.

Териториални оценки на наетите лица за специфичната нормативна среда, уреждаща работата в отрасъла 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.”



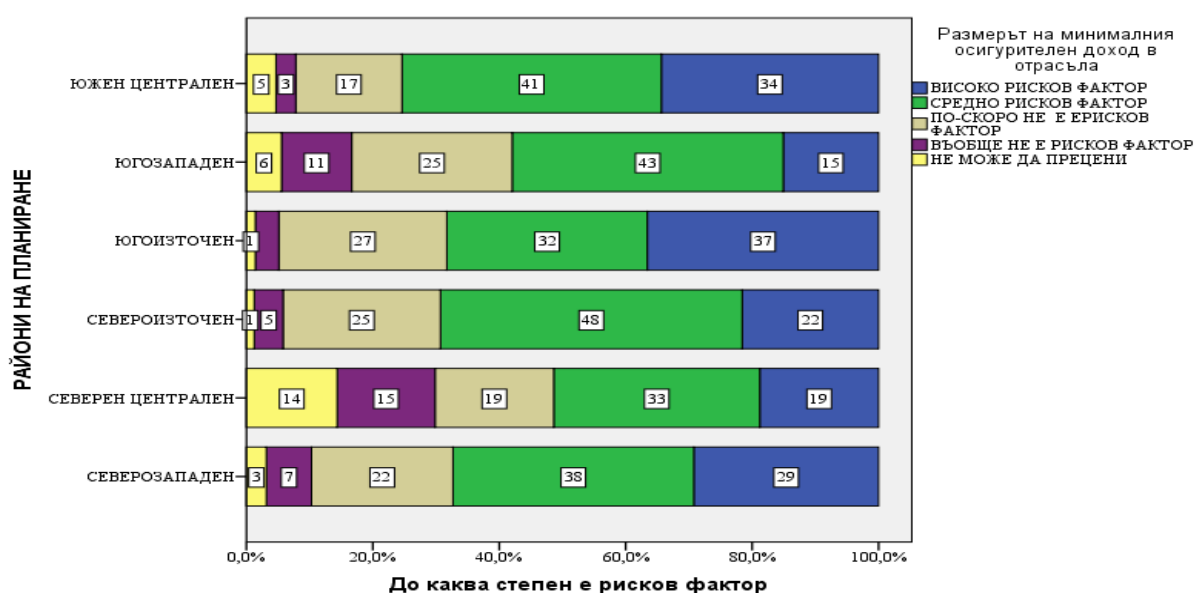
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Териториални оценки за размера на минималния осигурителен доход като рисков фактор

Фигура 64.

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



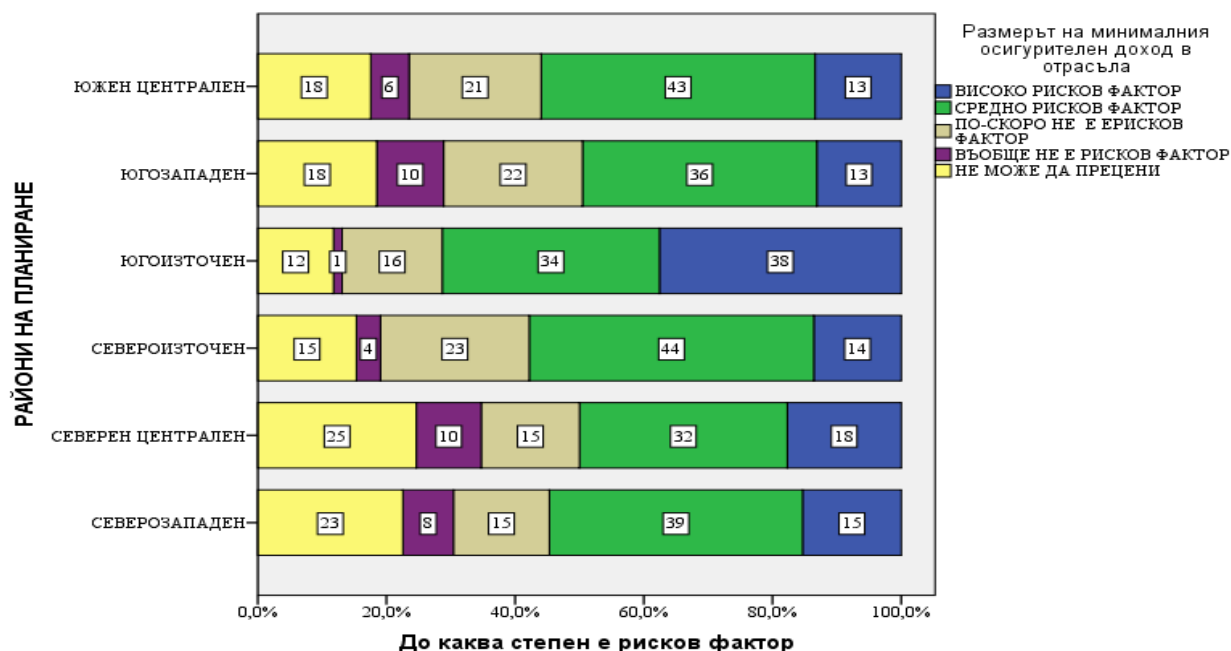
Фигура 65.

Териториални оценки на наетите лица за размера на минималния осигурителен доход 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



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

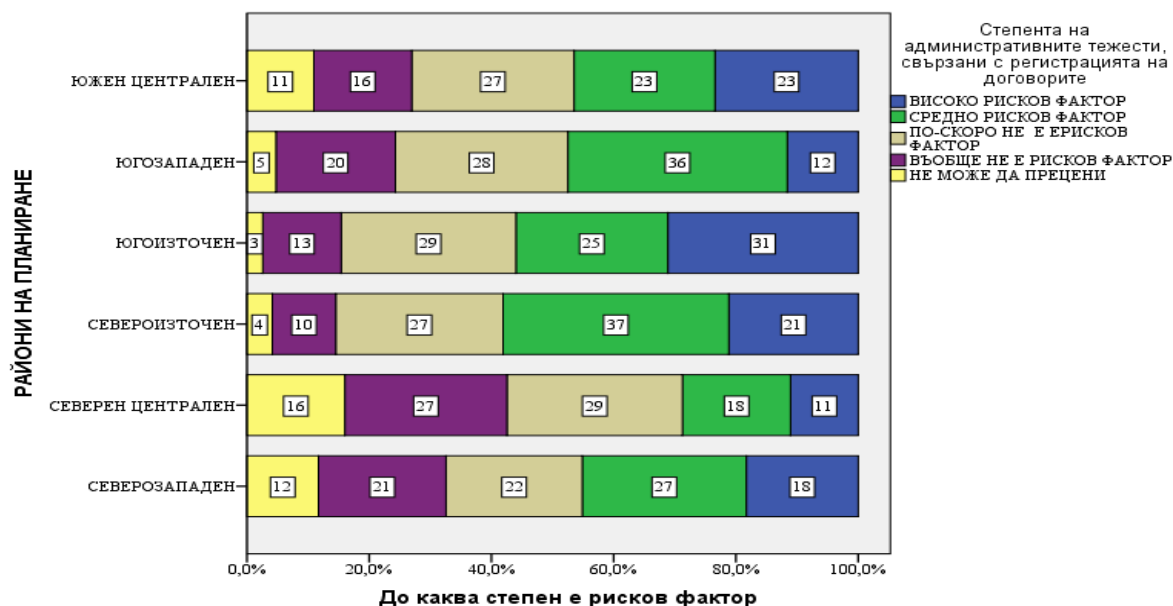
Фигура 66.

Териториални оценки на работодателите за степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите 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



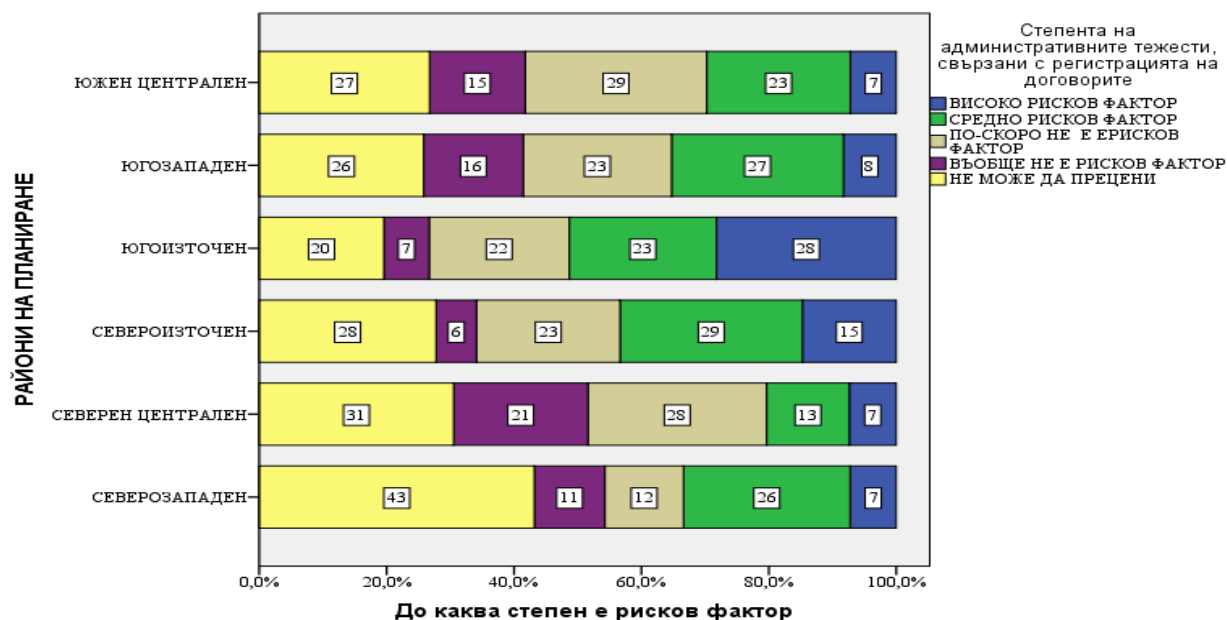
Фигура 67.

Териториални оценки на наетите лица за степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите 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



Териториални оценки за равнището на социалните осигуровки

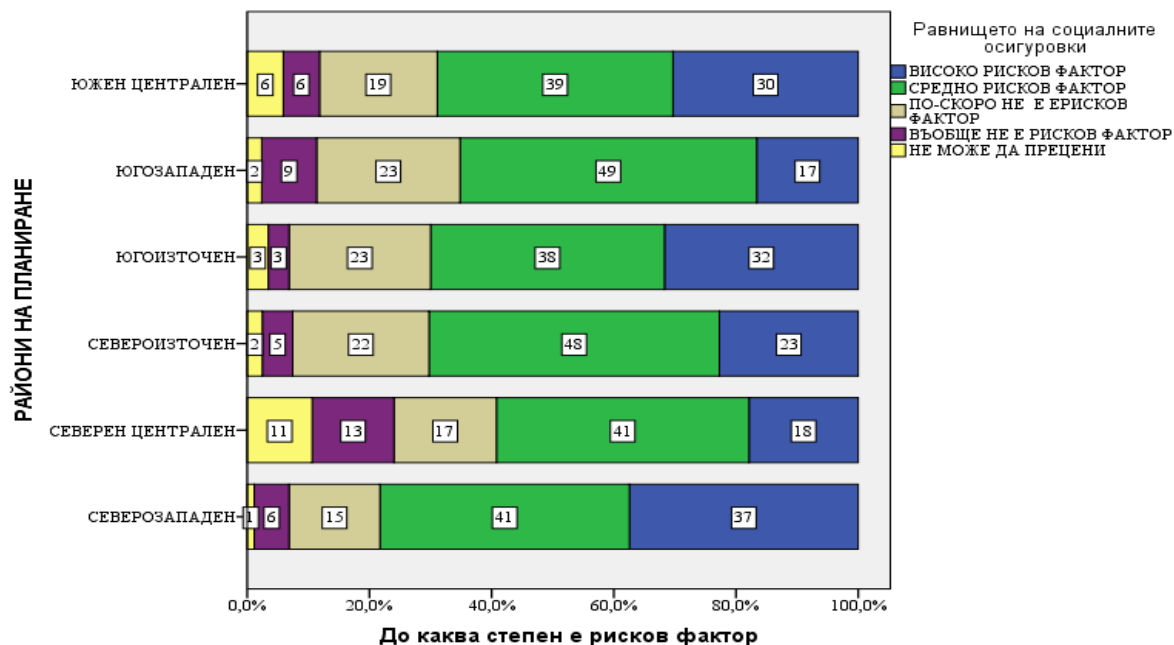
Фигура 68.

Териториални оценки на работодателите 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



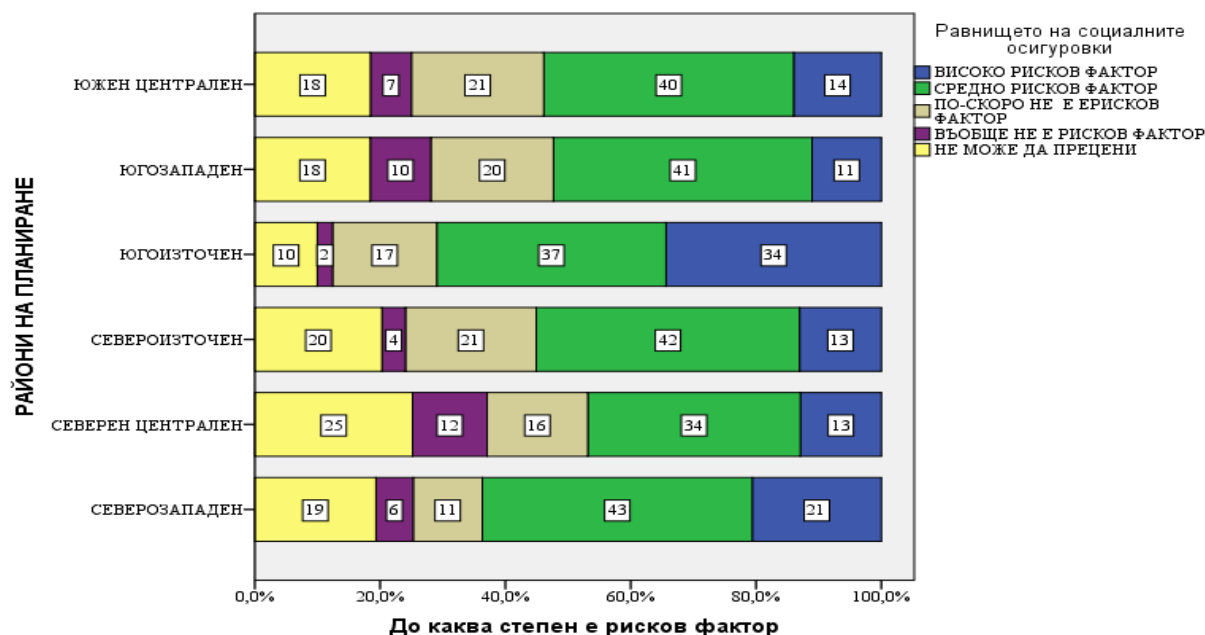
Фигура 69.

Териториални 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



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

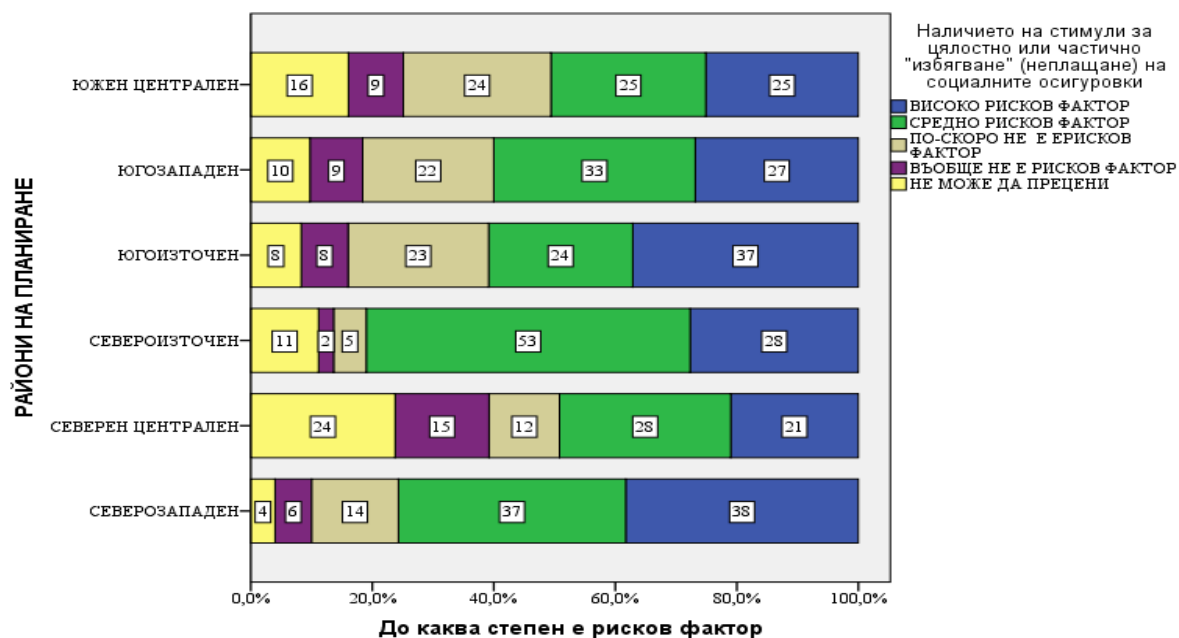
Фигура 70.

Териториални 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



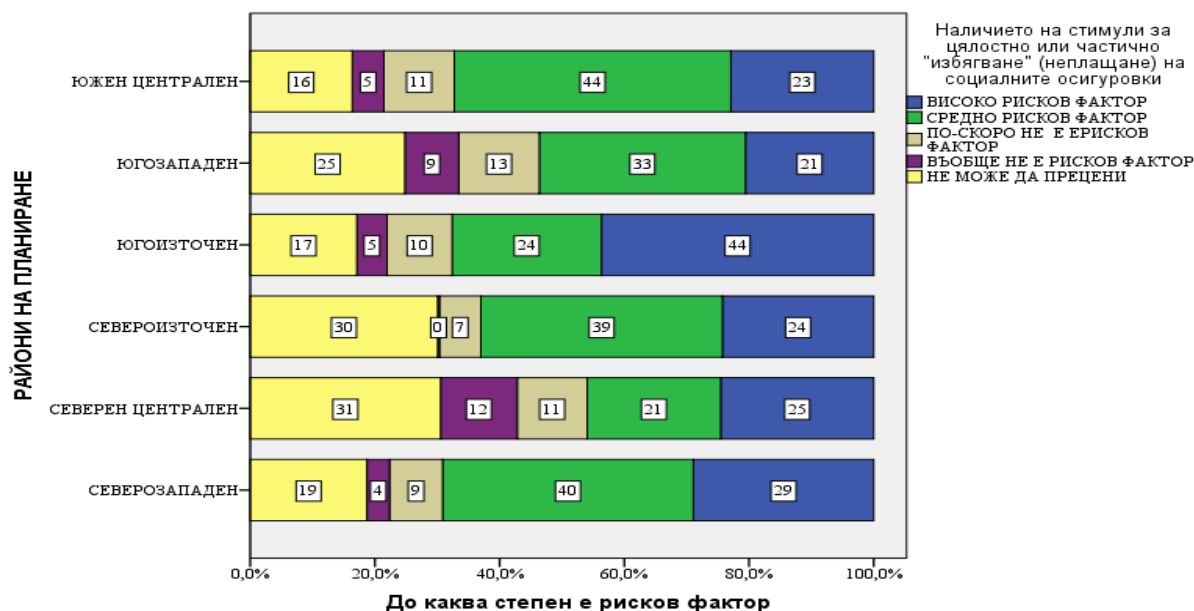
Фигура 71.

Териториални оценки на наетите лица 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



Териториални оценки за Кодекса на труда като рисков фактор:

Данните от Фигура 58 показват, че **работодателите** от *Югоизточен район* в най-силна степен оценяват Кодекса на труда като високо рисков фактор - 21% го преценяват като високо рисков, 39% като средно рисков, а по-малко от една трета (28%) считат, че по-скоро не е рисков фактор. Подобни са оценките на работодателите от *Южен Централен район*, с тази разлика, че една десета от работодателите от района преценяват, че КТ изобщо не може да се разглежда като рисков фактор за пазара на труда. Като цяло оценките на работодателите от шестте район са проекция на отрасловите оценки за Кодекса на труда като рисков фактор. В този смисъл, логично и обяснимо е присъствието на повече неутрални оценки в *Северен централен район* (11% го преценяват като високо рисков, 26% като средно рисков, 23% считат, че по-скоро не е рисков фактор, а 25% - че въобще не е рисков фактор) и *Югозападен район* (6% го преценяват като високо рисков, 31% като средно рисков, 32% считат, че по-скоро не е рисков фактор, а 24% - че въобще не е рисков фактор).

Оценките на наетите лица за КТ като рисков фактор са представени във Фигура 59. По този пункт наетите лица са изпитали известни затруднения. Индикация за това са дяловете на лицата, посочили(че не могат да направят



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

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

конкретна оценка. Тези дялове варират между 12% в *Южен централен район* и 28% в *Северозападен район*. Структурата на оценките на наетите лица от *Югозападен район* и *Северен централен район* е идентична с тази, установена при оценките на работодателите от тези два района - около една пета от наетите лица са на мнение, че КТ изобщо не е рисков фактор за пазара на труда, а до колкото може да се тълкува като такъв, то преобладаващата част от мненията на наетите лица (между 40 и 55%) са „средно рисков“ и „по-скоро рисков“ фактор.

Обобщавайки оценките на двете категории изследвани лица, КТ се преценява като високо рисков фактор най-вече от лицата в *Югоизточен район* и *Южен централен район*, докато в *Югозападен район* и *Северен централен район* е най-категорична увереността на изследваните лица, че КТ не е рисков фактор за пазара на труда.

Териториални оценки за Кодекса за социално осигуряване като рисков фактор:

-  Оценките на **работодателите** от шестте района на планиране по този въпрос кореспондират с оценките им за КТ. Установяват се практически близки по структура дялове на работодатели от *Югозападен район* (22%) и *Северен централен район* (23%), считащи, че КСО не бива да се третира като рисков фактор. Успоредно с това обаче, според мнението на 39% от работодателите от *Югозападен район* и 25% от *Северен централен район*, КСО съдържа елементи, които го превръщат в средно рисков фактор. Средно висока относителна тежест на КСО като рисков фактор се присъжда от работодателите от *Южен централен район* (8% високо рисков и 44% средно рисков) и работодателите от *Северозападен район* (15% високо рисков и 31% средно рисков). И по отношение на КСО, най-висока относителна тежест се установява сред работодателите от *Югоизточен район* (22% високо рисков и 40% средно рисков). Тези оценки са визуализирани във Фигура 60;
-  Оценките на **наетите лица относно КСО като рисков фактор** са представени във Фигура 61. И тук отново се установяват относително високи дялове на лица, които са в състояние да направят конкретни оценки - тези дялове са в границите между 15% в *Южен централен район* и 31% в *Северозападен район*. КСО като рисков фактор се преценява в най-висока степен от наетите лица в *Южен централен район* (6% „високо рисков





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

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

фактор“ и 38% „средно рисков фактор“) и *Югозападен район* (7% „високо рисков фактор“ и 32% „средно рисков фактор“). Наетите лица от *Югоизточен район*, също както и работодателите от този район, са на мнение, че КСО следва да се третира като високо рисков фактор за пазара на труда (25% високо рисков и 27% средно рисков).

Очевидно, оценките за КСО са консистентни с оценките за КТ. КСО се оценява като високо рисков и средно рисков фактор за пазара на труда основно в два района - *Югоизточен* и *Южен централен район*, а изследваните лица от *Югозападен район* и *Северен централен район*, макар и с доста пъстри мнения, формират най-високи дялове на неубеденост в рисковия характер на КСО.

Териториални оценки за специфични нормативни актове, уреждащи работата на икономическите субекти в съответния отрасъл, като рисков фактор:

- ✚ Най-висока тежест на фактора се придава от работодателите *Югоизточен район* (29% високо рисков и 31% средно рисков) и *Южен централен район* (26% високо рисков и 31% средно рисков). Макар и не така категорични, работодателите от *Североизточен район* също са на мнение, че специфичната нормативна среда създава известни рискове за пазара на труда и наемането на лица на формални договори. Специфичното за работодателите от този район е, че 13% считат специфичните нормативни актове за високо рискови, 43% - средно рискови, 27% - по-скоро не са рискови, а 14% изобщо не ги възприемат като рискови. Подобна е структурата на работодателските оценки от *Северозападен район* и *Югозападен район*. Установените териториални различия в оценките на работодателите са представени във Фигура 62;
- ✚ 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 *Югоизточен район* (24% високо рисков и 24% средно рисков) и *Южен централен район* (12% високо рисков и 29% средно рисков). Различието от работодателите в тези два района, е че ако в структурно отношение оценките си приличат, то дяловете на наетите лица са почти два пъти по-малки от тези на работодателите. За сметка на това, два пъти по-високи са дяловете на лицата, избрали опцията „не мога да преценя“. В *Североизточен район* и *Северозападен район* се регистрират





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

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

около една трета от лица (съответно, 29% и 30%), определящи специфичните нормативни актове като средно рискови, но специално в *Северозападен район* има високо ниво на неопределеност - 34% са посочили отговора „не мога да преценя“. Мненията на наетите лица са илюстрирани във Фигура 63.

Така, оценките за степента на риск, съдържаща се и дължаща се на специфичните нормативни актове, са най-високи в Югоизточен район, Южен централен район и Североизточен район. Разколебани и силно неопределени по този въпрос са най-вече наетите лица от Северен централен район и Северозападен район.

Териториални оценки за установените нива на минимални осигурителни доходи (МОД) в отраслите, като рисков фактор:

Фигура 64 представя оценките на **работодателите** по този въпрос. Три района - *Югоизточен район* (37% „високо рисков фактор“ и 32% „средно рисков фактор“), *Южен централен район* (34% „високо рисков фактор“ и 41% „средно рисков фактор“) и *Северозападен район* (29% „високо рисков фактор“ и 38% „средно рисков фактор“) формират най-силни оценки в подкрепа на тезата за МОД като рисков фактор от гл.т. на пазара на труда. Но трябва да се има предвид, че общата структура на мненията в тези три района е пъстра и нееднородна. Така например, 27% от работодателите от *Югозападен район* и 22% от работодателите от *Северозападен район* са на мнение, че МОД „по-скоро не са рисков фактор“ в контекста, който е предмет на проучването. Най-убедени в подобна теза са работодателите от *Северен централен район* (15% от тях считат, че МОД изобщо не е рисков фактор) и работодателите от *Югозападен район* (25% от тях считат, че МОД изобщо не е 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 на работодателските оценки. Типичен пример за това са оценките на наетите лица от *Югоизточен район*: 38% преценяват МОД като „високо рисков фактор“, 34% - като „средно рисков фактор“, 16% - „по-скоро не е фактор“, но в същото време 12% не са могли да се ориентират в темата и не са дали конкретна оценка. В другите пет района, оценките на наетите лица са достатъчно пъстри и противоречиви, но като цяло преобладават оценките



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 МОД като „средно рисков фактор“ (те са в стойности между 44% в североизточен район и 32% в *Северен централен район*. Мненията на наетите лица са илюстрирани във Фигура 65.

Териториалните оценки на изследваните лица за МОД като рисков фактор за пазара на труда се разнородни в шестте района и противоречиви вътре в самите райони. това и индикация за известна обърканост на лицата по отношение на МОД. Все пак, работодателите са по-категорични в своите оценки и около две трети от работещите на територията на *Югоизточен район, Южен централен район и Северозападен район* възприемат МОД като високо и средно рисков фактор.

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

Оценките на работодателите от шестте района на планиране за степента на административните тежести, свързани с регистрацията на договорите, са изключително разнородни и различни от структурата на оценките, получени по предходните въпроси. Като начало, по този въпрос се регистрират по-високи дялове и сред работодателите на лица, въздържащи се от конкретни мнения - те са между 5% в *Югозападен район* и 16% в *Северен централен район*. Също така, между 10% и 27% са дяловете на работодателите, преценяващи, че административните тежести по регистрирането на договорите изобщо не са рисков фактор (най-нисък е този дял в *Североизточен район*, а най-висок в *Северен централен район*). В най-силна степен убедени в рисковия потенциал, съдържащ се в оценявания фактор, са работодателите от *Югоизточен район* (31% „високо рисков фактор“ и 25% „средно рисков фактор“), *Южен централен район* (23% „високо рисков фактор“ и 23% „средно рисков фактор“) и *Североизточен район* (21% „високо рисков фактор“ и 37% „средно рисков фактор“). Установените различия в мненията на работодателите по райони са отразени във Фигура 66;

Сред **наетите лица**, Фигура 67 илюстрира мненията на наетите лица в деветте отрасли, работещи на територията на шестте района на планиране. Наетите лица са още по-силно разколебани в своите оценки, първата индикация за което са дяловете на лицата, посочили отговора „не мога да преценя“. Те са 20% в *Югоизточен район* и достигат до 43% в *Северозападен*



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

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

район. Освен че са относително най-добре информирани, наетите лица от *Югоизточен район* застъпват най-масово позицията за регистрационните режими на договорите като рисков фактор - според 28% те са „високо рисков фактор“, а според 23% - „средно рисков фактор“. 15% от наетите лица от *Североизточен район* също считат, че регистрационните режими по договорите са „високо рисков фактор“, а 29% от наетите лица от същия район са на мнение, че става дума за „средно рисков фактор“. Най-ниски стойности на регистрационните тежести като рисков фактор се придават от наетите лица от *Северозападен район* - само 7% ги приемат като „високо рисков фактор“ и 26% - като „средно рисков фактор“.

В оценките си за тежестта на регистрационните режими по договорите работодателите и наетите лица от *Северен централен район* са най-силно разколебани. Затова пък три от районите - *Югоизточен район*, *Южен централен район* и *Североизточен район*, са категорично убедени в това, че колкото по-тежки и ресурсоемки са административните тежести по регистрирането на договорите, толкова по-голяма е вероятността да се прибегне до прилагане на неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения - като механизъм за своеобразно оптимизиране на регистрационните режими.

Териториални оценки за равнището на социалните осигуровки като рисков фактор:

- Оценките на **работодателите** за влиянието на социалните осигуровки върху вероятността от поява на сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения са представени във Фигура 68. От данните става ясно, че работодателите са в много по-висока степен убедени, че равнището на социалните осигуровки оказва непосредствено влияние върху вероятността да се приложат едни или други сиви практики в трудовоправните и осигурителните отношения. В това са убедени най-вече работодателите от *Северозападен район* (37% оценяват равнището на социалните осигуровки като „високо рисков фактор“, а 41% - като „средно рисков фактор“), работодателите от *Югоизточен район* (32% оценяват равнището на социалните осигуровки като „високо рисков фактор“, а 38% - като „средно рисков фактор“) и работодателите от *Южен централен район* (30% оценяват равнището на социалните осигуровки като „високо рисков



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

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

фактор“, а 39% - като „средно рисков фактор“). Най-ниска е увереността по този въпрос на работодателите от *Северен централен район* - 18% оценяват равнището на социалните осигуровки като „високо рисков фактор“, 41% - като „средно рисков фактор“, 17% - като „по-скоро рисков фактор“ и 13% считат, че това изобщо не е рисков фактор за пазара на труда;

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 шестте района на планиране силно се доближават до оценките, изказани по същия въпрос от страна на работодателите. Така например, наетите лица от *Северен централен район* са най-силно разколебани във влиянието на равнището на социалните осигуровки върху пазара на труда - 13% оценяват равнището на социалните осигуровки като „високо рисков фактор“, 34% - като „средно рисков фактор“, 16% - като „по-скоро рисков фактор“ и 12% считат, че това изобщо не е рисков фактор за пазара на труда. Аналогична е картината и по отношение на най-високите присъдени стойности. Такива са изразени в най-силна степен от наетите лица от *Югоизточен район* - 34% дават оценка „високо рисков фактор“, а 37% - „средно рисков фактор“, *Северозападен район* - 21% „високо рисков фактор“ и 43% „средно рисков фактор“, *Южен централен район* - 14% „високо рисков фактор“ и 40% „средно рисков фактор“. Наетите лица от *Югозападен район* изказват мнения с близка структура до коментираната в трите района, с тази разлика, че 10% от наетите лица от района изобщо не приемат равнището на социалните осигуровки като рисков фактор. В детайли тези оценки са представени във Фигура 69.

Оценките показват, че и по този въпрос най-силно противоречиви и неконсолидирани са мненията на лицата от северен централен район. Най-силна тежест на фактора равнище на социалните осигуровки се придава от лицата от Югоизточен район, Северозападен район и Южен централен район.

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

По този въпрос **работодателите** от деветте отрасли са изключително единни, което е индикация за наличието на връзка между спецификата на отраслите и наличните „стимули“ за цялостно или частните неплащане на социалните осигуровки. Но тъй като деветте отрасли не са еднакво развити





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 шестте района на планиране, териториалните оценки имат по-различна структура и характер. Най-стабилно консолидирани са оценките на работодателите от *Северозападен район* (38% „високо рисков фактор“, 37% „средно рисков фактор и 14% „по-скоро не е рисков фактор“). Подобна структура, но с увеличаващи се дялове в посока ниско рисков фактор, имат мненията на работодателите от *Югоизточен район* (37% „високо рисков фактор“, 24% „средно рисков фактор и 23% „по-скоро не е рисков фактор“) и работодателите от *Североизточен район* (28% „високо рисков фактор“, 53% „средно рисков фактор и 5% „по-скоро не е рисков фактор“). Близко половината от работодателите от *Югозападен район* и *Южен централен район* са на мнение, че има „стимули“ за избягване на плащането на социалните осигуровки, но също така в тези два района около 20-23% считат, че това изобщо не е рисков фактор или пък са отказали да дадат конкретно мнение по въпроса. В контекста на общата картина за шестте района се открояват мненията на работодателите от *Северен централен район*. Те формират най-ниски дялове на подкрепа на твърдението за рисковия характер на този оценяван показател - 21% „високо рисков фактор“, 28% „средно рисков фактор“, 12% „по-скоро не е фактор“, но заедно с това 9% „изобщо не е рисков фактор“ и 24% „не могат да преценят“. Данните са илюстрирани във Фигура 70;

- Оценките на **наетите лица** от шестте района в известна степен възпроизвеждат оценките на работодателите по този показател. Най-високи дялове на мнения за рисковия характер на оценявания показател са формирани в три района: 1) *Югоизточен район* (44% „високо рисков фактор“ и 34% „средно рисков фактор“), 2) *Северозападен район* (29% „високо рисков фактор“ и 40% „средно рисков фактор“), 3) *Южен централен район* (23% „високо рисков фактор“ и 44% „средно рисков фактор“). Средни по стойност са оценките на наетите лица от *Югозападен район*: 21% „високо рисков фактор“, 33% „средно рисков фактор“, но също така и 9% „изобщо не е рисков фактор“ и 25% „не могат да преценят“. Отново най-ниските оценки за рисковия потенциал на оценявания фактор се регистрират сред наетите лица от *Северен централен район* - 25% „високо рисков фактор“, 21% „средно рисков фактор“, 11% „по-скоро не е рисков фактор“, 12% „изобщо не е рисков фактор“ и 31% „не могат да преценят“. Фигура 71 визуализира





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

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

установените различия в мненията на наетите лица по райони на планиране.

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 има сериозни различия в оценките на работодателите и наетите лица от шестте района на планиране.

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. Тези различия обаче се дължат на специфичните дейности, които се извършват в изучаваните отрасли.

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).

Общо в шестте района преобладава мнението, че нормативната среда следва разумно да се преценява и да се идентифицират тези нейни елементи, които влияят съществено върху пазара на труда. Така в крайна сметка се оформя мнението, че **нормативната среда е рисков фактор, само ако се тълкува като обща съвкупност от нормативни актове с противоречиви текстове, в процеса на прилагането на които възникват неблагоприятни последствия за изрядните работодатели и наети 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

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 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



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

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

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.
- 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 съвкупност



“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

Емпиричните оценки на работодателите са представени в Таблица 38, а оценките на наетите лица - в Таблица 39:

Таблица 38.

„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 структуроопределящите 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
B2.9. Високото ниво на безработица на местния трудов пазар	45,4	34,6	13,0	3,5	3,5
B2.10. Неблагоприятната образователна структура на безработните лица	31,2	41,3	17,2	4,6	5,9
B2.11. 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
B2.12. 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 39.





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

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

„До 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
B2.1. Доминиращи отрасли в местната икономика и свързаното с това търсене на работна сила	8,0	26,8	23,3	9,8	32,1
B2.2. Ниският коефициент на поглъщане на работната сила в структуроопределящите местни предприятия	7,8	26,0	22,4	8,4	35,4
B2.3. Доминиращият дял на микро предприятията в местната икономика	6,2	21,9	26,4	11,5	34,0
B2.4. Силното развитие на публичен сектор в региона	3,3	15,6	24,7	18,1	38,3
B2.5. Силното развитие на селско стопанство в региона	2,5	11,6	28,4	34,7	22,8
B2.6. Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла	27,5	35,0	17,9	5,4	14,2
B2.7. Ниското ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона	38,6	36,3	11,8	3,4	9,9
B2.8. Глобалната финансова криза и нейното отражение върху местната икономика	42,9	31,4	10,9	3,7	11,1
B2.9. Високото ниво на безработица на местния трудов пазар	46,4	30,1	11,5	2,3	9,8
B2.10. Неблагоприятната образователна структура на безработните лица	31,8	33,6	15,5	4,7	14,3
B2.11. 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
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 подсъвкупности.





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

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

Сумирайки оценките на двете изследвани под-съвкупности, в Таблица 40 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 40.

**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 РАБОДАТЕЛИТЕ	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.

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.





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

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

на 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 (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





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

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

предприемат, обикновено е съкращаването на персонал. Достатъчно често се случва персоналет 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. Териториални 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.

Териториалните различия в оценките на работодателите за горепосочените пет ключови и най-високо рискови фактори са представени в серията от Фигури с номера 72-76:

Фигура 72.

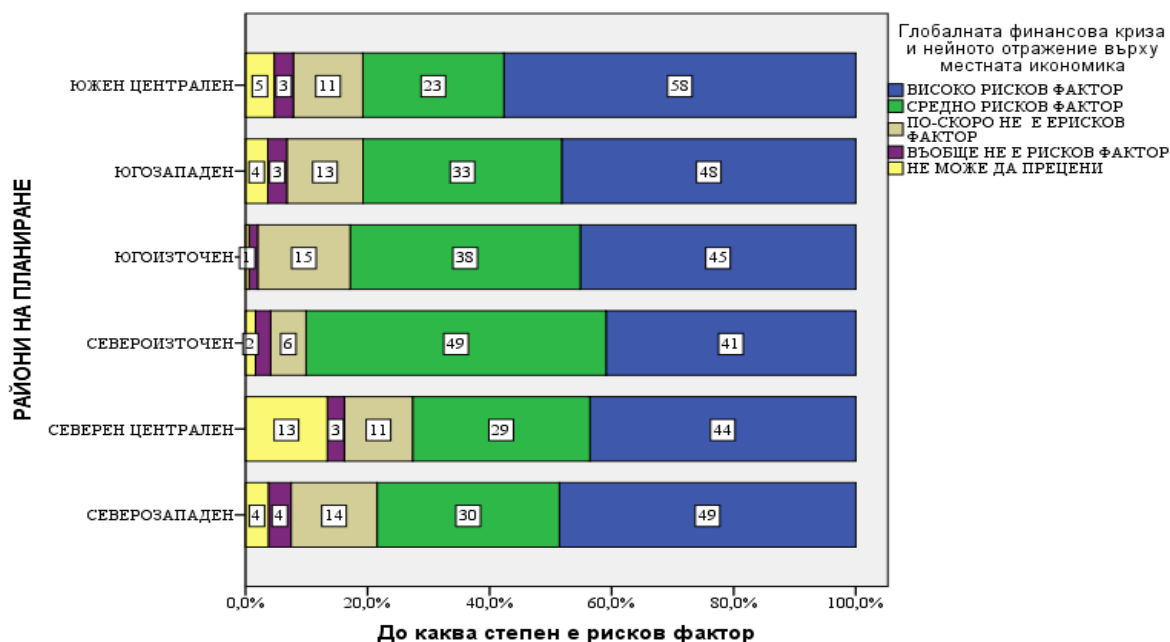
1. Глобалната криза и нейното влияние върху местната икономика: оценки на работодателите





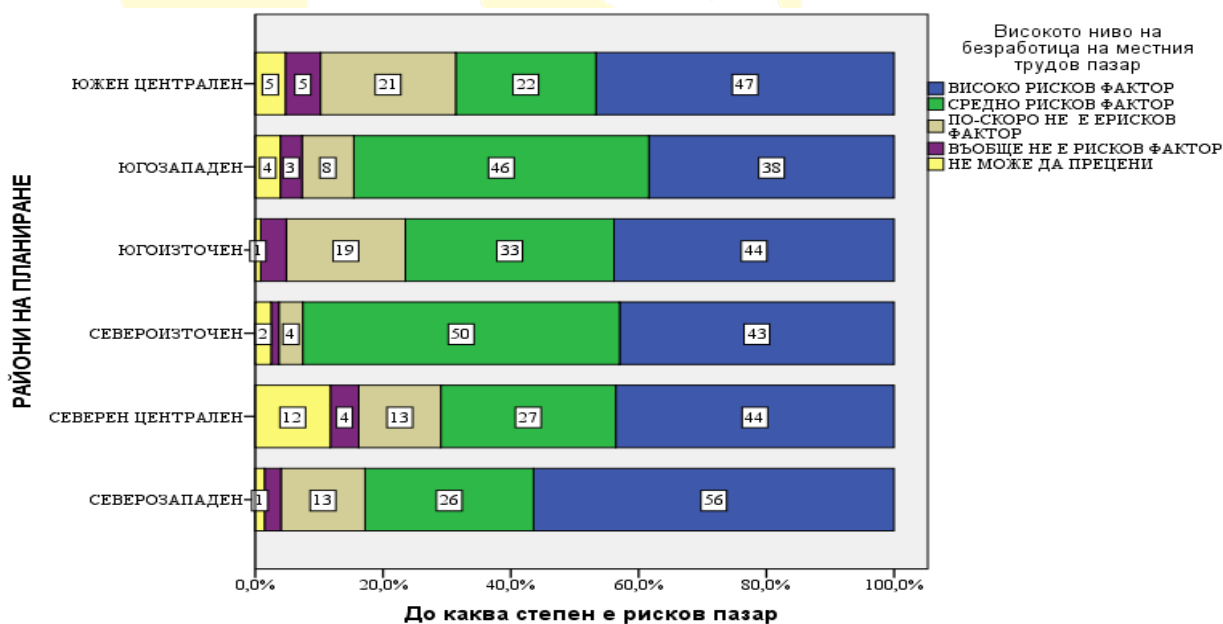
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 73.

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



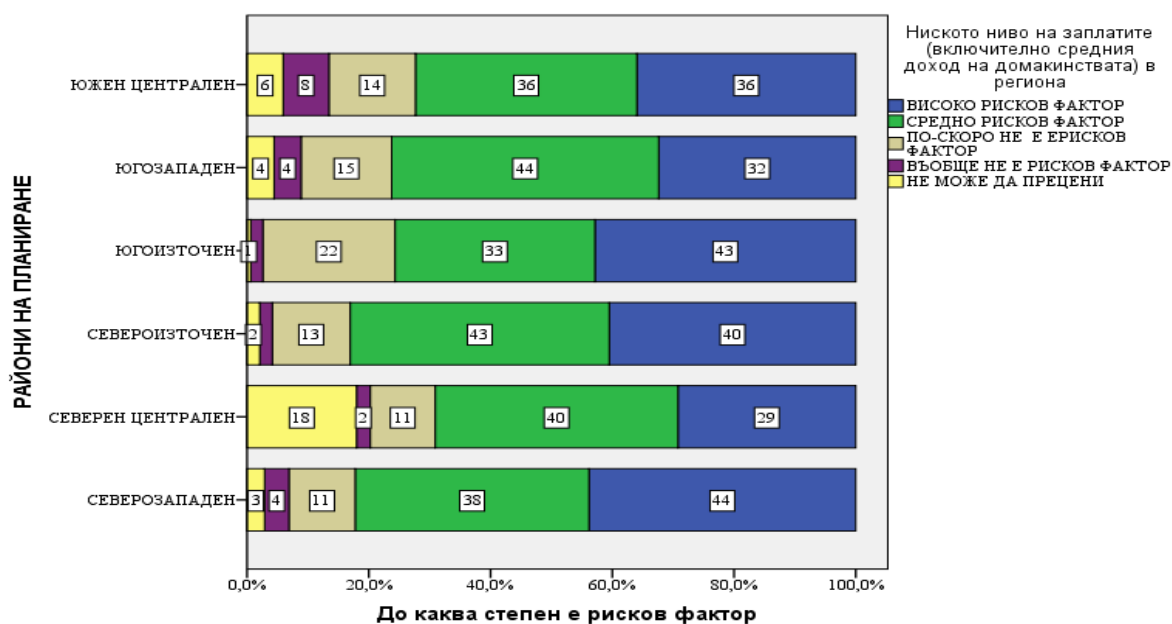


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 74.

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



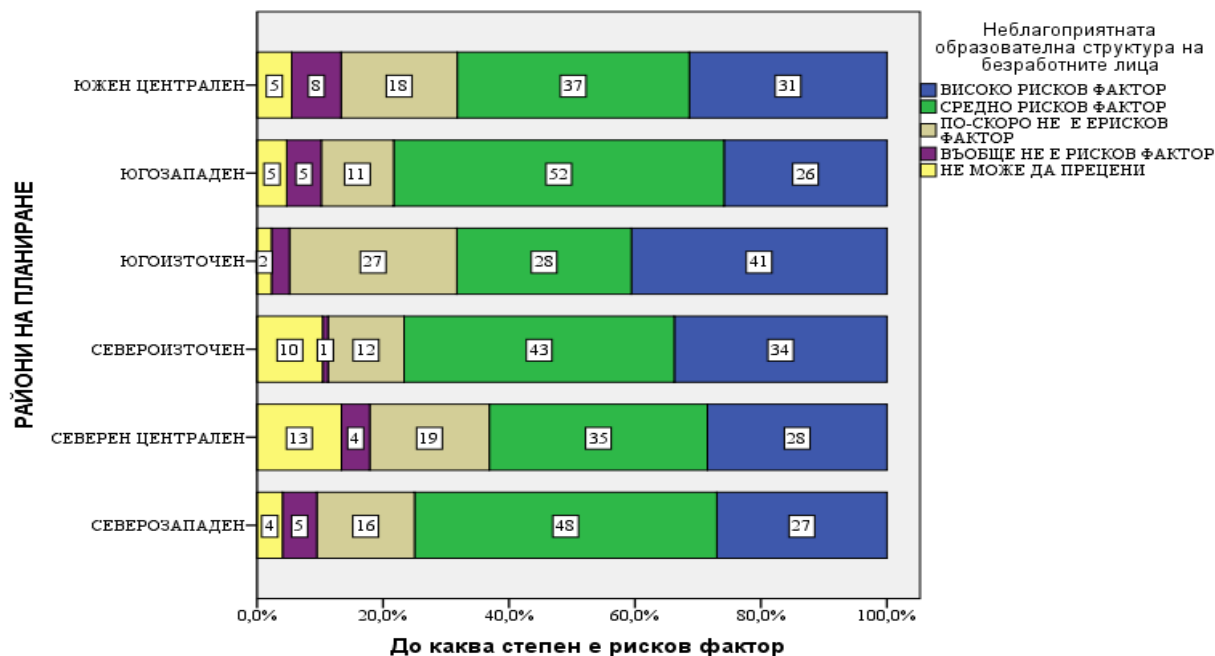
Фигура 75.

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



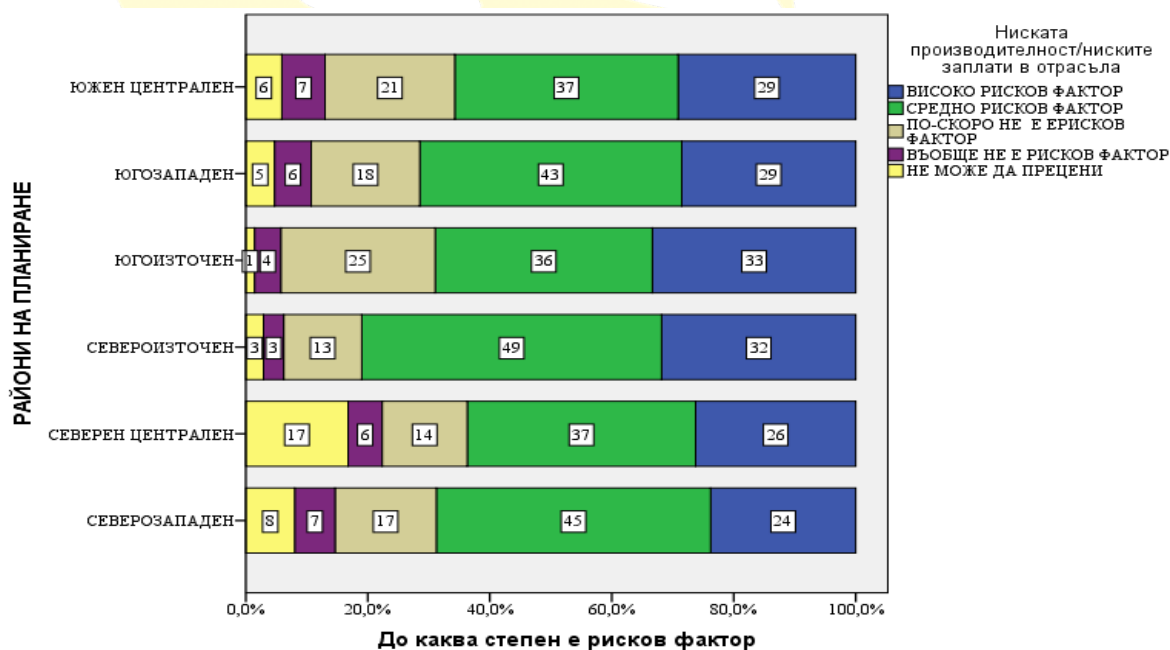
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 76.

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 във Фигури 72-76 оценки на работодателите за компонентите на местното икономическо развитие като рискови фактори, 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 в шестте района на планиране. Най-категорично това мнение се подкрепя от работодателите от *Североизточен район* (41% оценяват този фактор като „много рисков“, 49% - като „средно рисков“). Подобна е структурата на мненията на работодателите от *Югоизточен район* с оценки 45% като „много рисков“ фактор и 38% - като „средно рисков“ фактор. 49% от работодателите от *Северозападен район* виждат в глобалната криза „силно рисков фактор“, а 30% - „средно рисков фактор“. Сред мненията на работодателите от *Югозападен район* преобладават две ядра - 48% „силно рисков фактор“ и 33% „средно рисков фактор“. Най-силни колебания по отношение на това дали глобалната криза може да се разглежда като рисков фактор за българския пазар на труда се изразяват от работодателите от *Северен централен район*, 11% от които считат, че глобалната криза „изобщо не е рисков фактор“, а 13% се въздържат от конкретна оценка. Данните са илюстрирани във Фигура 72;

🇪🇺 **Високото ниво на безработица на местния пазар на труда** се оценява като високо рисков и средно рисков фактор от между 84 и 93% от работодателите от шестте района на планиране. Най-категорично по този въпрос звучат мненията на работодателите от *Североизточен район* (43% „високо рисков фактор“ и 50% „средно рисков фактор“). Високи стойности на безработицата като фактор на местния пазар на труда се присъждат също така и от работодателите от *Северозападен район*, 56% от които считат, че това е „високо рисков фактор“, а 26% - „средно рисков фактор“. Работодателите от *Югозападен район* също оценяват безработицата като рисков фактор, като според 38% това е „високо рисков фактор“, а според 46% - „средно рисков фактор“. Най-ниски стойности и по този показател 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

формират от работодателите от *Северен централен район*, в това число сред тях е най-високият дял лица (12%), избрали опцията „не мога да преценя“, а други 13% посочват, че глобалната криза изобщо не е рисков фактор за местния пазар на труда. Данните могат да се видят в детайли във Фигура 73;

Факторът ниско ниво на заплатите (включително средния доход на домакинствата) в региона се преценява нееднозначно от работодателите от шестте района. Така например, като високо рисков и средно рисков фактор го оценяват основно работодателите от *Северозападен* (44% ги преценяват като „високо рисков фактор“, а 38% като „средно рисков фактор“) и *Североизточен район* (40% ги преценяват като „високо рисков фактор“, а 43% като „средно рисков фактор“). Данните сочат, че между 11% (*Северозападен район*) и 22% (*Югоизточен район*) от работодателите са на мнение, че ниските заплати и ниският жизнен стандарт в региона по-скоро не са рисков фактор за местния пазар на труда. От *Северен централен район* и по този въпрос се изказват скептични оценки - 18% изцяло се въздържат от оценка, други 11% считат, че това по-скоро не е рисков фактор, а общо 69% оценяват ниските заплати в региона като високо рисков и средно рисков фактор.

Неблагоприятната образователна структура на безработните лица също се оценява нееднозначно и предизвиква разнопосочни оценки от страна на работодателите. По райони и административни области се формират между 63 и 75% дялове на лица, оценяващи неблагоприятната структура като високо рисков и средно рисков фактор. Успоредно с това, между 20 и 36% по райони 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 *Северен централен район*, *Югоизточен район* и *Южен централен район*;

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 *Североизточен район* (общо 81% оценяват фактора като високо рисков и средно рисков). Най-ниската стойност е измерена в *Северен централен район* (общо 63%). В другите четири района работодателите са силно разколебани - между 19 и 34% са





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

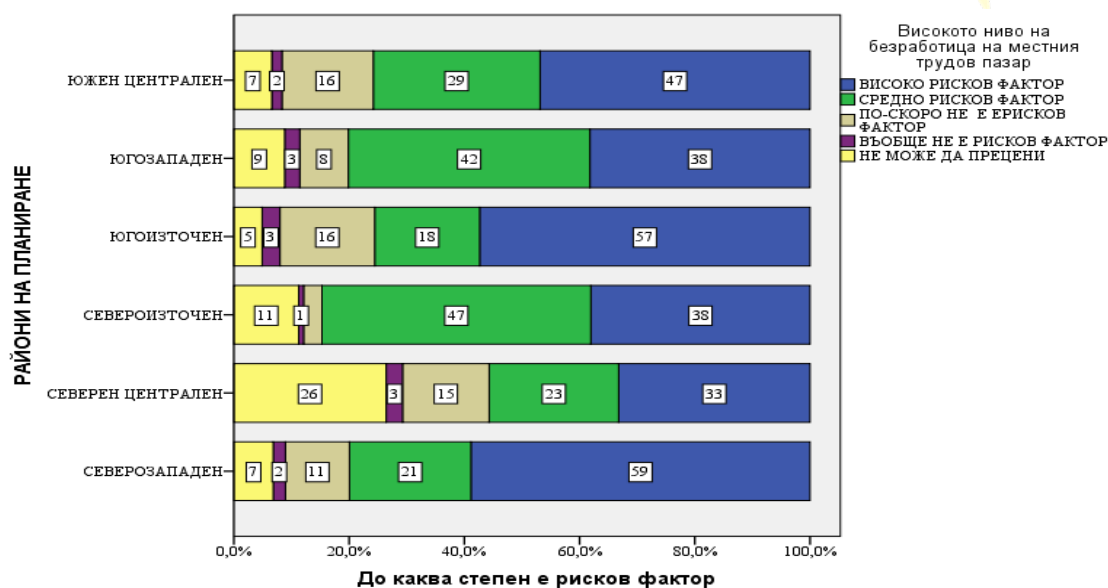
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

дяловете на лицата, неприемащи 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.

Териториалните аспекти в 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 77-81:

Фигура 77.

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



Фигура 78.

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

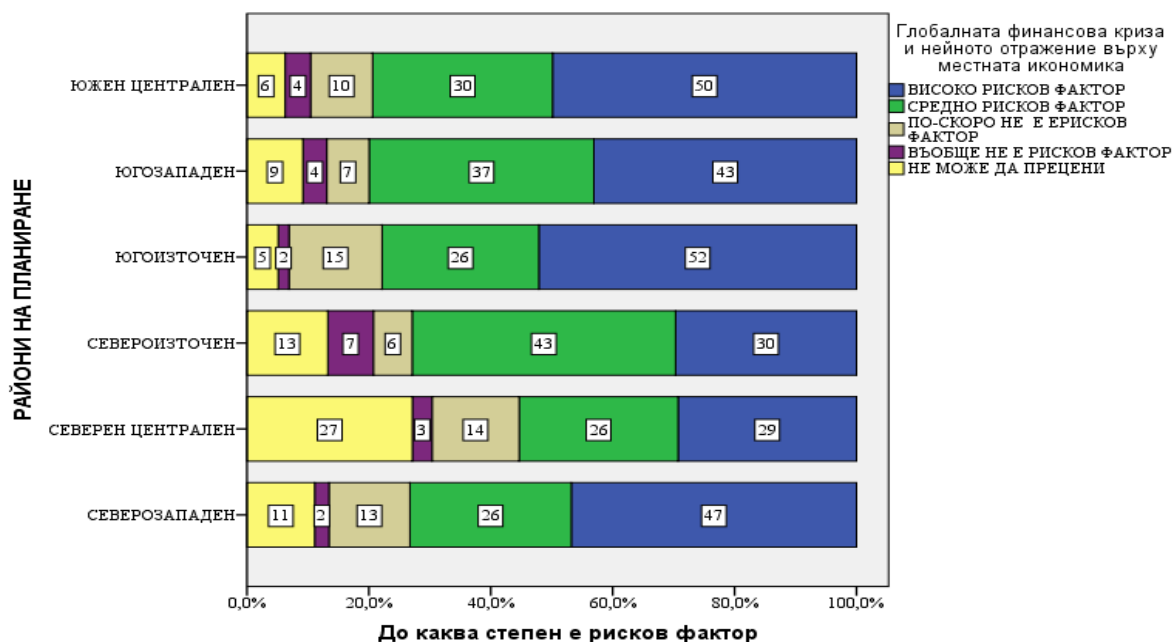


“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приема като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



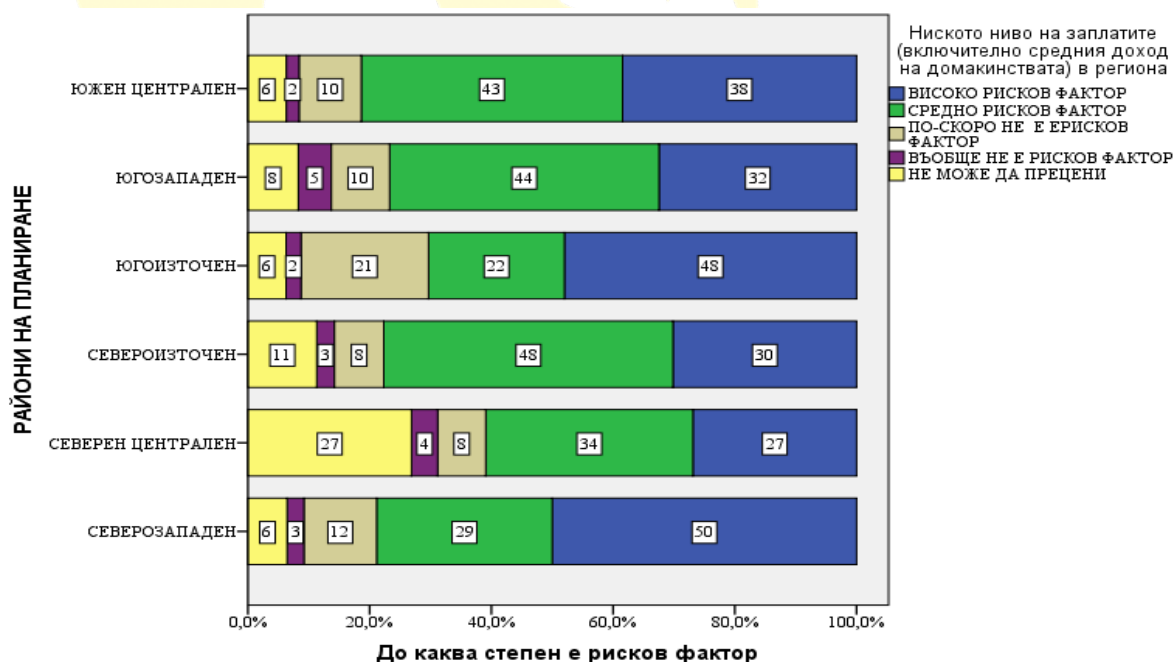
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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



Фигура 79.

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



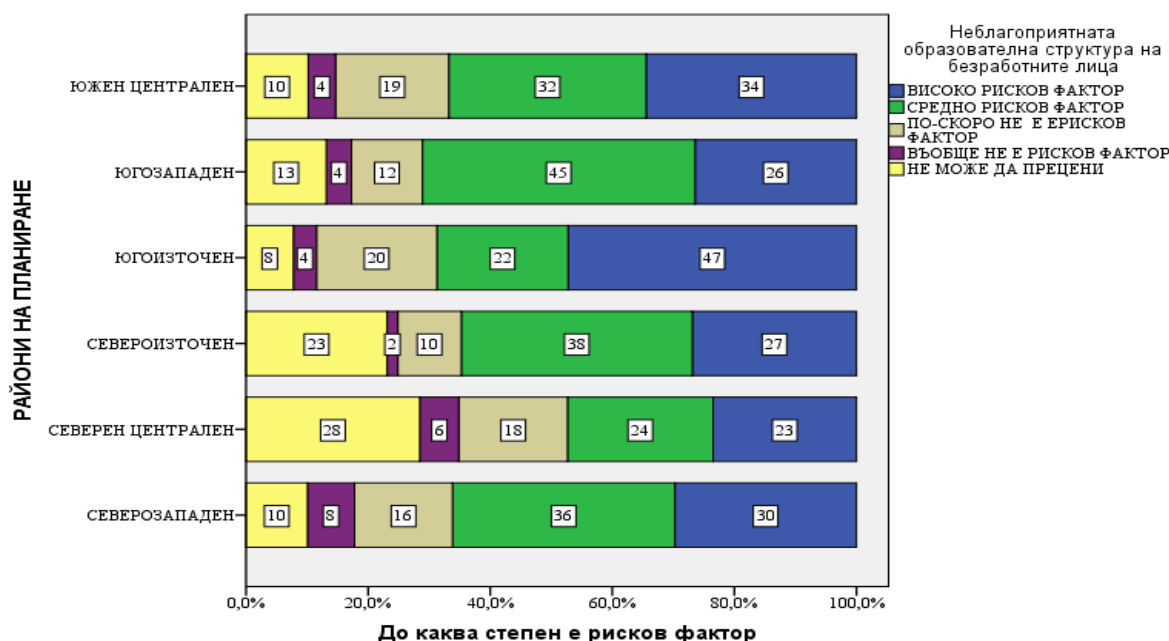


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 80.

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

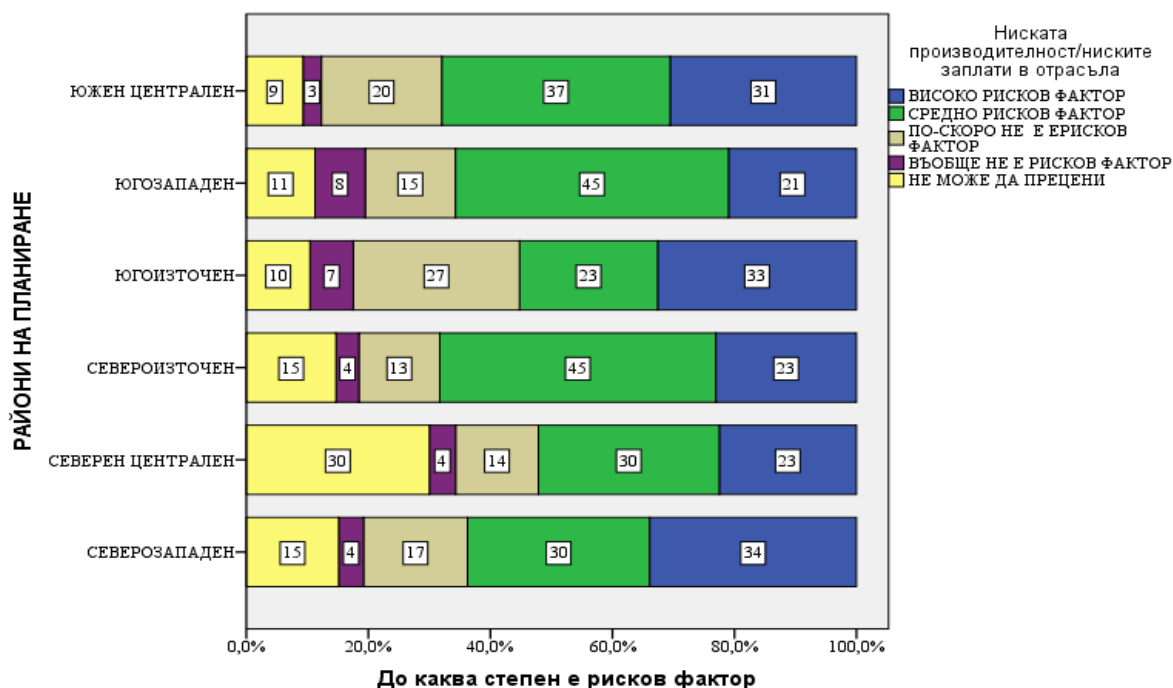


Фигура 81.

5. Ниската производителност/ниските заплати в отрасъла: 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



Представените данни във Фигури 77-81 показват, че според наетите лица:

- 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 райони оценките за тежестта на този ключов фактор варират в относително близки граници: между 76 и 85 % са дяловете на наетите лица, считащи, че високо ниво на безработица на местния пазар е високо рисков и средно рисков фактор на местния пазар на труда. Изключение правят наетите лица от *Северен централен район*, от които само 56% приемат високо ниво на безработицата като високо или средно рисков фактор - 15% считат, че това по-скоро не е рисков фактор, а 26% се въздържат от посочването на конкретна оценка;
- 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 73% (*Северозападен район*) и 90% (*Югозападен район*) от наетите лица да изтъкват ролята 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

фактора, техните оценки се отличават с по-ниско ниво на категоричност. Наетите лица от *Северен централен район* и по този въпрос са силно разколебани, като и тук 27% са избрали опцията „не мога да преценя“;

✚ **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 райони - между 70 и 85% са дяловете на наетите лица, които са категорични по този въпрос. За разлика 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 райони на планиране. Оценкаите 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 отново се отличават единствено мненията на наетите лица от северен централен район, една трета от които предпочитат да оставят въпроса без конкретен отговор.

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 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.





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

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

Преките последствия 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.

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. Социално психологически фактори

В условията на нестабилно развиваща се местна икономика - с постоянни сризове и краткотрайни пикове, социалнопсихологическите определители на икономическото поведение придобиват все по-голямо значение, но само тогава и дотолкова, доколкото отговарят на представите на индивидите за икономически целесъобразно поведение. Ако дадено поведение води до придобиването на преки и удовлетворителни икономически резултати, то се припознава като социално легитимно и позволено. С това се обяснява засилената „тяга“ към неформалните практики в трудовоправните и осигурителните отношения - високите нива на безработица и ниската поглъщаемост на работна сила в официалната икономика принуждават немалка част от лицата активна трудова възраст да се възползват от пропуските в действащото законодателство.

Това е принципното обяснение, което е валидно като цяло за българските условия. Но в рамките на шестте района на планиране и деветте наблюдавани отрасли, социално икономическите условия се различават съществено и това рефлектира върху стопанското поведение на икономическите субекти, както и върху трудовото поведение на индивидите. Това е резултат от преплитането на сложен





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

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

комплекс от фактори, между които с най-важно значение са особеностите на местното икономическо развитие, традициите в развитието на местната икономика и местният пазар на труда. Социалнопсихологическите и социално икономическите фактори са в динамично взаимодействие, като взаимно си влияят и промените в едните водят до промени в другите. Така например, под влияние на доминиращи отрасли в местната икономика и спецификата на полагане на труд в тези дейности, в народопсихологията на местните хора се създават определени стереотипи за това какво е и кое не е позволено/допустимо при полагането на труд. Тези стереотипи се предават в семейната и общностната среда и от своя страна се превръщат в мощни социално психологически определители на икономическото поведение на индивидите. И когато в местната икономика настъпят промени, съществуващите стереотипи за полагане на труд са поставени пред изпитание - те или биват адаптирани спрямо новите социално икономически обстоятелства, или биват изцяло отхвърляни и заменени с нови модели.

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*





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

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

-
- 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*
 - 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*

Сред оценяваните фактори са обхванати всички основни семейни и социално психологически обстоятелства, за които има предварителни данни, че оказват влияние върху решението да се използват или не неформални практики в трудовоправните и осигурителните отношения.

5.3.1. Оценки общо за изследваната съвкупност

За да провери каква относителна тежест имат горепосочените 15 фактори в ежедневно мислене на хората, проучването събра информация от работодателите и наетите лица, задавайки към тях еднотипни въпроси и сравнявайки получените емпирични данни.

От получените емпирични данни става ясно, че **работодателите оценяват като най-високо рискови тези обстоятелства и социално психологически причини, които са пряко следствие от невъзможността чрез формална заетост да се посрещнат ежемесечните разходи в домакинството.** Така на челно място се извеждат 1) несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и 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

рамките на домакинството, 2) ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството и 3) наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи. Важно и съществено, според работодателите, е какви са принципните нагласи на индивидите спрямо извършването на неформален труд, както и наличието в домакинството има безработни лица.

Наетите лица, от своя страна, също извеждат несъответствието между доходи и разходи като една от ключовите социално психологически предпоставки за поемане на неформални трудови ангажименти. Подчертава се освен това значението на ниския жизнен стандарт, като резултат от ниските средно месечни доходи на домакинството като цяло, и състоянието на перманентна неудовлетвореност от факта, че остават потребности, които домакинството не може да си позволи да удовлетвори поради недостиг от материални средства.

И двете категории изследвани лица извеждат „мълчаливия консенсус“ между работодатели и наети лица като една от съществено важните социално психологически причини за извършването на неформален труд - с тази разлика, че работодателите приписват на този фактор по-висока относителна тежест отколкото наетите лица.

Оценките на работодателите и наетите лица са представени в Таблица 41 (оценките на работодателите) и Таблица 42 (оценките на наетите лица):

Таблица 41.

„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
В3.1. Нагласите към дискриминация по пол, възраст, етнос, образование, квалификационен статус, трудов стаж	15,4	34,0	32,2	11,5	6,9
В3.2. Нагласите към неспазване на нормативните актове по принцип	26,2	41,9	21,3	5,3	5,3





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051P0001-2.1.07



Европейски социален фонд

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

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

В3.3. Нагласите сред работодателите към нарушаване на нормативните актове в трудовоправните и осигурителните отношения	25,4	39,0	23,4	6,4	5,8
В3.4. 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
В3.5. Икономическите мотиви на наетите лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	33,1	40,2	15,7	4,8	6,2
В3.6. "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
В3.7. 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
	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
В3.8. 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
В3.9. 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
В3.10. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството	45,8	36,8	10,0	3,5	3,9
В3.11. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството	48,6	32,3	10,1	3,9	5,1
В3.12. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи	43,6	32,8	13,7	3,9	6,0
В3.13. Наличието на деца до 18 г. и/или пенсионери в домакинството	27,9	33,8	23,3	7,5	7,5
В3.14. Наличието на болни хора в домакинството	31,5	35,3	19,7	4,9	8,6
В3.15. Наличието на безработен/безработни в домакинството	37,3	33,7	16,4	4,6	8,1



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



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

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

Таблица 42.

„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
В3.1. Нагласите към дискриминация по пол, възраст, етнос, образование, квалификационен статус, трудов стаж	21,5	28,3	26,8	11,3	12,1
В3.2. Нагласите към неспазване на нормативните актове по принцип	26,8	38,6	17,1	5,1	12,5
В3.3. Нагласите сред работодателите към нарушаване на нормативните актове в трудовоправните и осигурителните отношения	28,8	36,9	16,0	5,2	13,1
	Високо рисков фактор	Средно рисков фактор	По-скоро не е рисков фактор	Въобще не е рисков фактор	Не може да прецени
В3.4. 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
В3.5. 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
В3.6. "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
В3.7. 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
В3.8. 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



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

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

В3.9. 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
В3.10. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството	49,2	31,1	8,1	2,4	9,2
В3.11. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството	53,2	29,0	7,2	2,9	7,8
В3.12. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи	46,1	31,9	10,9	2,7	8,4
В3.13. Наличието на деца до 18 г. и/или пенсионери в домакинството	32,8	31,9	18,2	6,4	10,8
В3.14. Наличието на болни хора в домакинството	39,8	32,5	12,8	3,5	11,5
В3.15. 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 (виж Таблица 43).

Таблица 43.

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 РАБОДАТЕЛИТЕ	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	5) Нагласите на наетите лица за извършване





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

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

работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения	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) 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 работодателите, 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).**





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

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

5.3.2. Териториални оценки за социално психологическите фактори и семейните обстоятелства като рискови фактори

В териториален аспект, оценките на изследваните лица за седемте ключови социално психологическите фактори и семейните обстоятелства получават интересни интерпретации и подсказват идеи за бъдещи действия и интервенции с оглед повишаване правната култура на населението като цяло и работодателите в частност.

Анализът на емпиричните данни от проучването показва, че оценките за влиянието на социално психологическите фактори върху решението да се встъпва или не в неформални трудови отношения варират в широк диапазон - както по райони на планиране, така и в 28-те административни области.

Различният им характер е резултат от преплитането на сложен комплекс от фактори, между които с най-важно значение са особеностите на местното икономическо развитие, традициите в развитието на местната икономика и местният пазар на труда. Социалнопсихологическите и социално икономическите фактори са в динамично взаимодействие, като взаимно си влияят и промените в едните водят до промени в другите. Така например, под влияние на доминиращи отрасли в местната икономика и спецификата на полагане на труд в тези дейности, в народопсихологията на местните хора се създават определени стереотипи за това какво е и кое не е позволено/допустимо при полагането на труд. Тези стереотипи се предават в семейната и общностната среда и от своя страна се превръщат в мощни социално психологически определители на икономическото поведение на индивидите. И когато в местната икономика настъпят промени, съществуващите стереотипи за полагане на труд са поставени пред изпитание - те или биват адаптирани спрямо новите социално икономически обстоятелства, или биват изцяло отхвърляни и заменени с нови модели.

Териториален срез на оценките на работодателите

Седемте социалнопсихологически фактора с най-високи тегла получават следното тълкуване от страна на работодателите от шестте района на планиране:

1. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството: в представите на работодателите, това е факторът с най-голяма относителна тежест, под влияние на който се взема решение за включване или не в сиви практики в областта на трудовоправните и





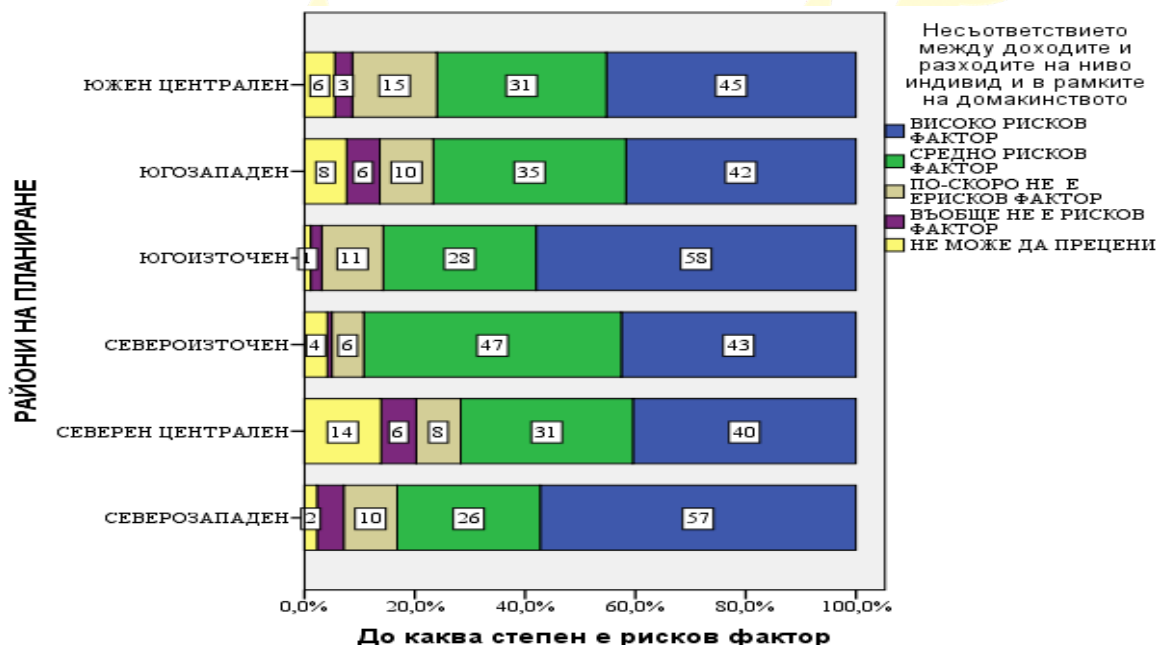
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

осигурителните отношения. Това мнение категорично се поддържа от работодателите от *Северозападен район*: 57% от тях го определят като високо рисков, а 26% - като средно рисков фактор. Подобна е структурата на оценките на работодателите от *Югоизточен район* - 58% преценяват, че е високо рисков, а 28% - средно рисков фактор. Общо 90% от работодателите от *Североизточен район* също подкрепят това мнение, като 43% от тях го преценяват като високо рисков фактор. По този показател работодателите от *Югозападен район* застъпват противоречиви позиции, но все пак преобладава оценката като високо рисков и средно рисков фактор. *Северен централен район* се отличава от останалите райони с това, че 14% от работодателите са без мнение, а 8% считат, че несъответствието между доходите и разходите по-скоро не е рисков фактор. Данните са представени в следващата Фигура 82:

Фигура 82.

1. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството: оценки на работодателите



2. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството: ниските доходи по принцип на икономически фактор, но те водят до създаването



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



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

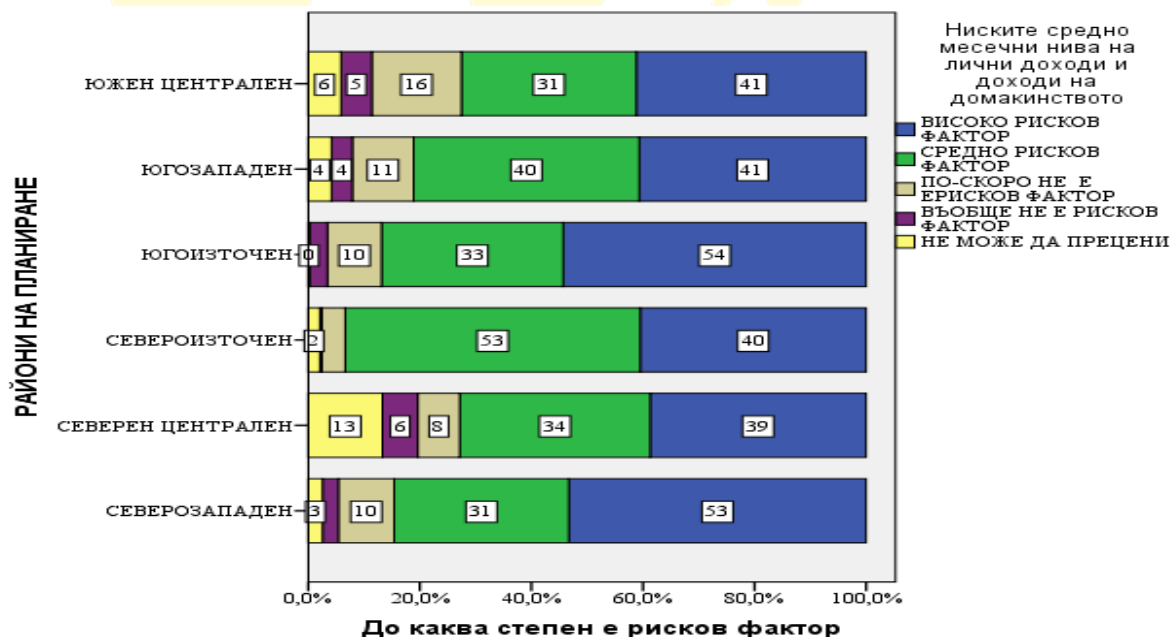
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на мощни социалнопсихологически нагласи (базирани на неудовлетвореността от доходите) за полагане на допълнителен труд, в това число и неформален:

- Значимостта на този показател за формирането на решение за полагане на сив труд се оценява високо от работодателите от Североизточен район (общо 93% го считат за високо рисков и средно рисков фактор), Югоизточен район (общо 87% го приемат като високо рисков и средно рисков фактор), Северозападен район (общо 84% го оценяват като високо рисков и средно рисков фактор) и Югозападен район (общо 93% го считат за високо рисков и средно рисков фактор);
- Работодателите от Северен централен район демонстрират най-високо ниво на неувереност - 13% от тях са избрали отговора „не мога да преценя“, 6% изобщо не приемат ниските месечни доходи като рисков фактор, а 8% считат, че това по-скоро не е рисков фактор. Фигура 83 илюстрира тези констатации:

Фигура 83.

2. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството: оценки на работодателите





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

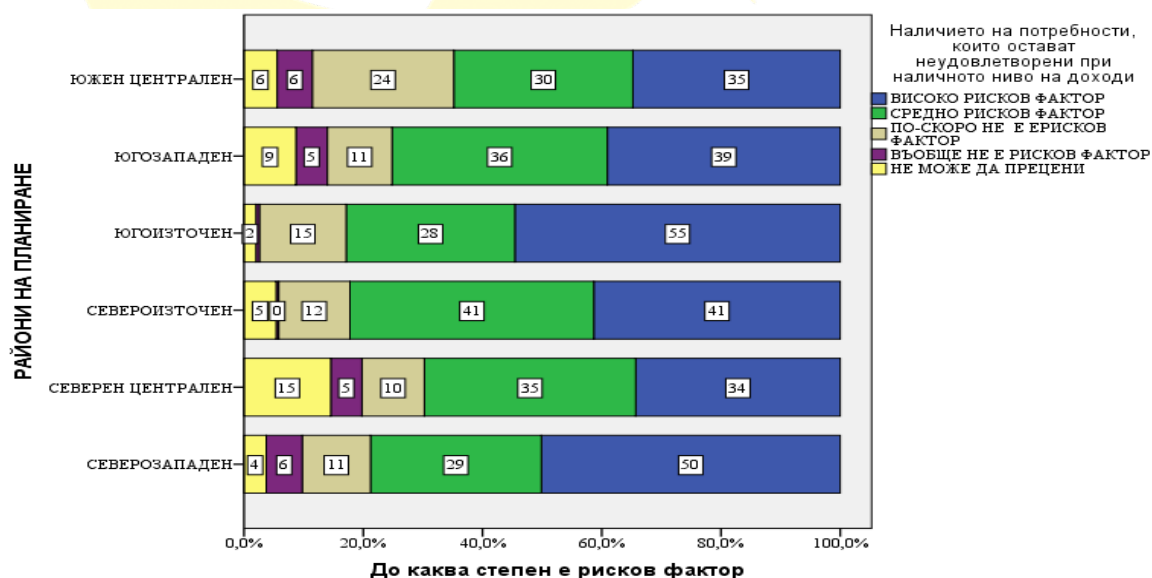
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи: това е факторът, поставен от работодателите на второ място по значимост. Както е логично да се очаква, работодателите от шестте района формират различни дялове за рисковия характер на този фактор.

- Сред най-силно убедените са работодателите от *Югоизточен район*: 55% от тях считат, че този фактор е високо рисков, а според 28% то е средно рисков фактор;
- В *Североизточен район* 41% от работодателите приемат този фактор като високо рисков и също толкова - като средно рисков. Всеки втори работодател от *Северозападен район* също счита, че факторът е високо рисков, а 29% изказват мнение, че факторът е средно рисков;
- Югозападен район формира високи нива на подкрепа - 39% високо рисков фактор и 36% - средно рисков фактор, но успоредно с това 11% от работодателите считат, че по-скоро не е рисков фактор, а 5% - въобще не го приемат като рисков фактор. Различията са представени във Фигура 84:

Фигура 84.

3. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи: 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

4. Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи: по този показател мненията на работодателите от шестте района на планиране са изключително единни:

- Между 36 и 43% са дяловете на считащите, че този тип нагласи са високо рисков фактор;
- Между 30 и 39% са дяловете на определящите ги като средно рисков фактор, а между 14 и 20% от работодателите считат, че това по-скоро не е рисков фактор;
- Отново, и по този показател изключението е едно - на работодателите от *Северен централен район*, които формират общо 50% дял на мнения „високо рисков и средно рисков фактор“, но също така и 24% дял на гледащите на този тип нагласи като „по-скоро не са рисков фактор“, 8% дял на считащите ,че изобщо не са рисков фактор и цели 18% на непосочили конкретна оценка.

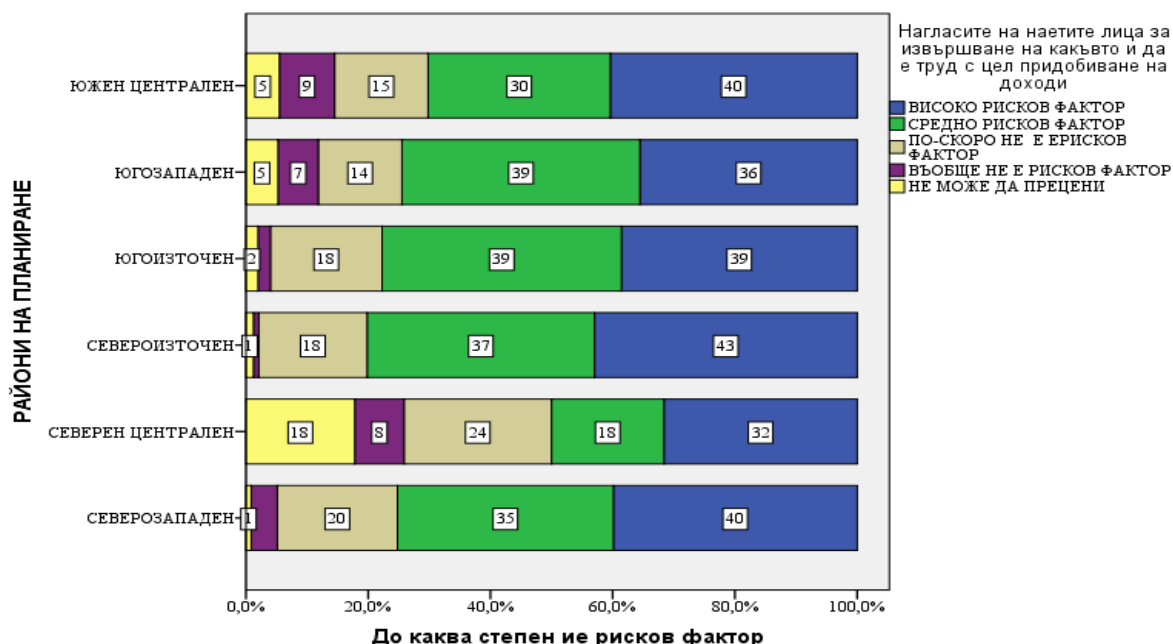
Оценките на работодателите по отношение на възприемането на нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи са визуализирани във Фигура 85:

Фигура 85.

4. Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи: 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



5. "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения: този показател предизвиква нееднозначни реакции сред работодателите:

- В шестте района на планиране се формират между 6 и 13% дялове на лица, които се въздържат от мнение по въпроса. Останалите обаче са на мнение, такъв консенсус съществува - различията са единствено по отношение на това колко силно е неговото въздействие върху нивата на неформален труд в деветте наблюдавани отрасли;
- От *Североизточен район* например смятат, че наличието на такъв консенсус е високо рисково (33%) и средно рисково (43%) за пазара на труда;
- Още по-убедителни са от *Северозападен район*: 49% възприемат наличието на такъв консенсус като високо рисково, а 29% - като средно рисково за общото състояние на местните пазари на труд и в частност, за появата на неформални практики в областта на трудово правните и осигурителните отношения;

Фигура 86 илюстрира оценките на работодателите от шестте района:

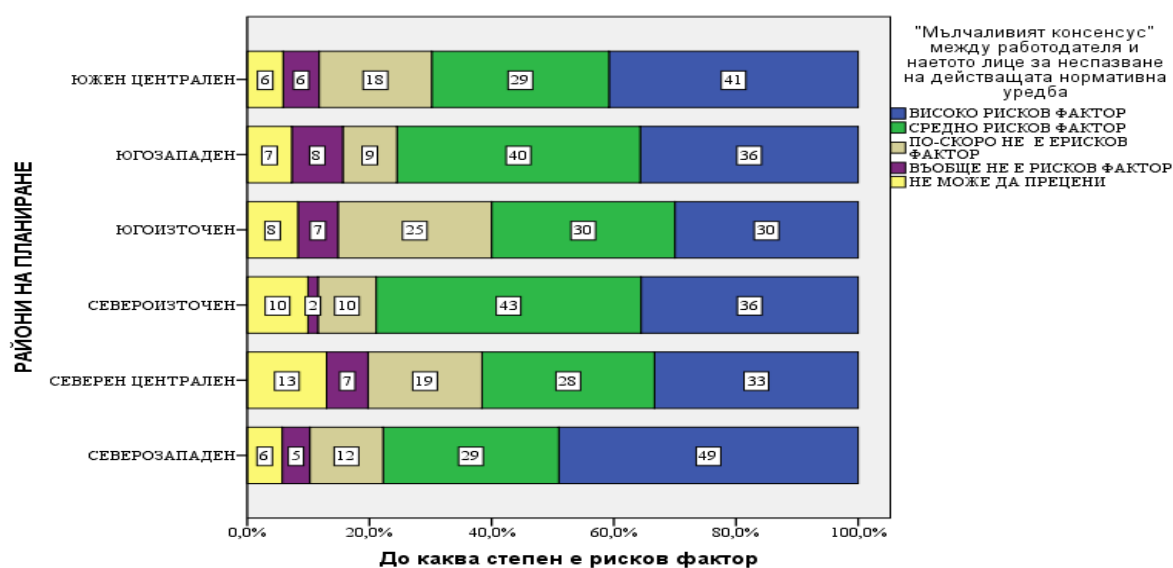


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 86.

5. "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения: оценки на работодателите



6. Наличието на безработен/безработни в домакинството: по отношение на този фактор, оценките на работодателите от шестте района са със сходна структура, макар че в детайлите съществуват определени вариации:

- Така например, макар дяловете на считащите фактора за „силно рисков“ и „средно рисков“ да варират между 72 и 87%, по райони се наблюдава различно съотношение между степента на категоричност. Например, в *Югозападен район* 40% оценяват фактора като високо рисков, а 37% - като средно рисков. Подобна пропорция в мненията се наблюдава и в *Северозападен район*, *Югоизточен район* и *Южен централен район*;
- Работодателите от *Северен централен район* излъчват най-висока неувереност по въпроса, индикация за което е делът от 20%, избрали позицията „не мога да преценя“. В същия район най-нисък е делът на лицата, оценили въздействието на фактора като „високо рисково“.

Данните в детайли са представени във Фигура 87:

Фигура 87.

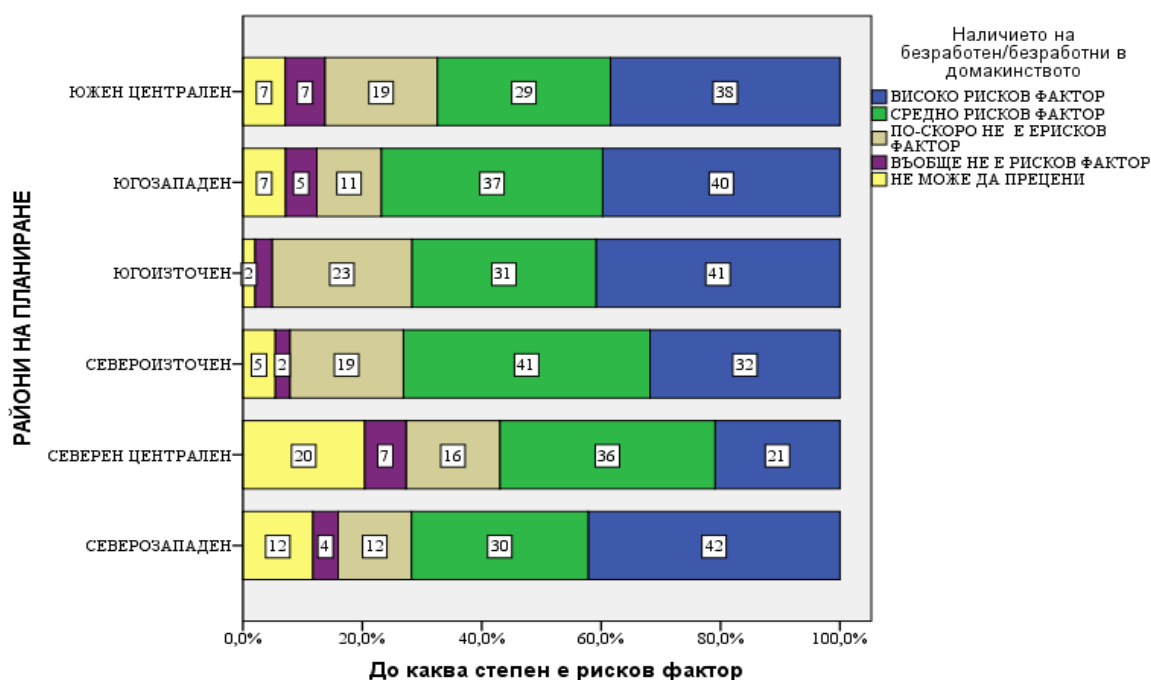




Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

6. Наличието на безработен/безработни в домакинството: оценки на работодателите



7. Икономическите мотиви на наетите лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения: и последният от групата показатели, получили най-високи тегла от работодателите, събира пъстра мозайка от оценки:

- Дяловете на лицата, възприемащи фактора като „високо рисков“, се движат между 26 и 44%, като най-високо ниво е в Северозападен район, а най-ниското - в Югозападен район;
- За сметка на това, дяловете на избраните позицията „средно рисков фактор“ са най-високи в Югозападен район (48%) и най-ниски в Северозападен район (33%) и в Северен централен район (също 33%);
- Работодателите, считащи че икономическите мотиви на лицата по-скоро не са фактор, приемат параметри от 10% (в Североизточен район) до 23% (в Югоизточен район);



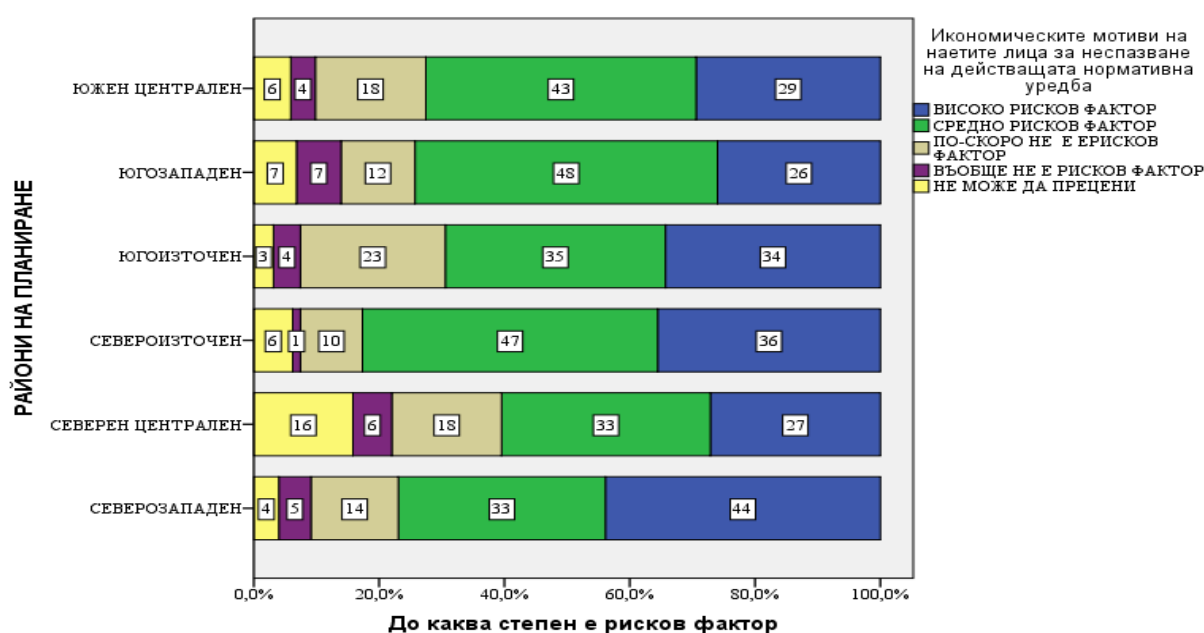
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Данните са илюстрирани във Фигура 88:

Фигура 88.

7. Икономическите мотиви на наетите лица за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения: оценки на работодателите



Териториален срез на оценките на наетите лица

Териториалните различия в оценките на наетите лица по седемте социално психологически фактора с най-високи тегла са представени в следващата поредица от фигури с номера 89-95:

1. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството:

От наетите лица този фактор категорично се определя като високо рисков - в два от районите дяловете са над 60% (61% в *Северозападен район* и 64% в *Югоизточен район*), в *Югозападен район* е 51%, а в другите три района се движи в границите между 42 и 48%. В сравнение с работодателите, наетите



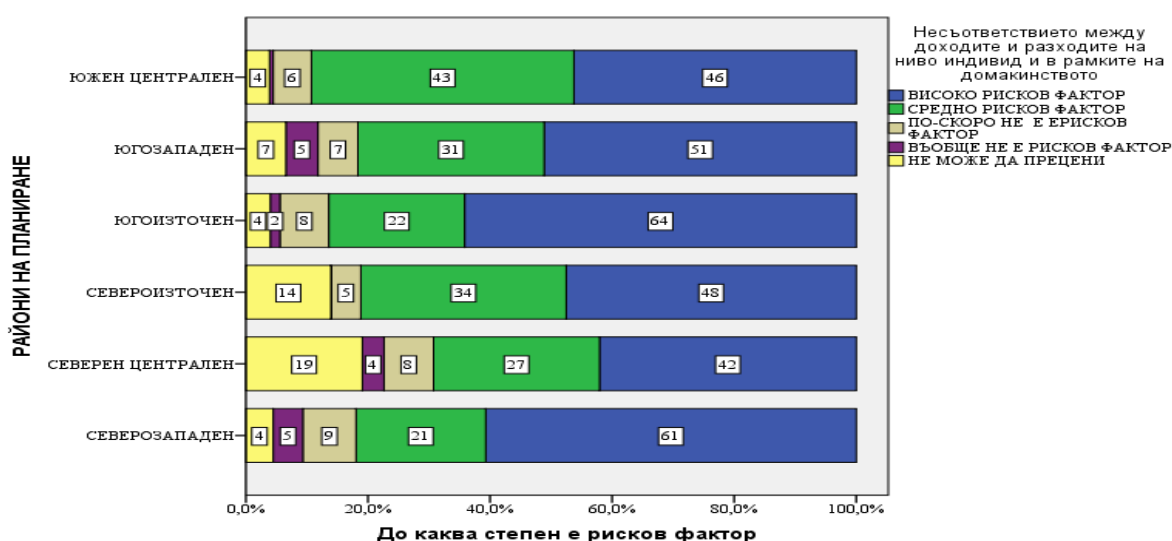
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

лица оценяват несъответствието между доходи и разходи като фактор със силно влияние върху решението на хората за извършване на неформален труд. фигура 89 илюстрира тези оценки:

Фигура 89.

1. Несъответствието между доходите и разходите на ниво индивид и в рамките на домакинството: оценки на наетите лица



2. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството: подобни са съотношенията в оценките на наетите лица на фактора ниски средно месечни лични доходи и доходи на домакинството:

- 65% от наетите лица в *Югоизточен район*, 58% от *Северозападен район* и по 40-45% в другите четири района са на мнение, че факторът е високо рисков за техните домакинства;
- Тези дялове се допълват от мненията на лицата, възприемащи влиянието на ниските доходи като средно рисков фактор - тези дялове варират между 19% (в *Югоизточен район*) и 41% (в *Североизточен район*). Очевидно, този фактор също се оценява от наетите лица като сериозно предизвикателство към спазването на трудовия и финансов морал.

Фигура 90 показва какви са различията в оценките на наетите лица по райони:



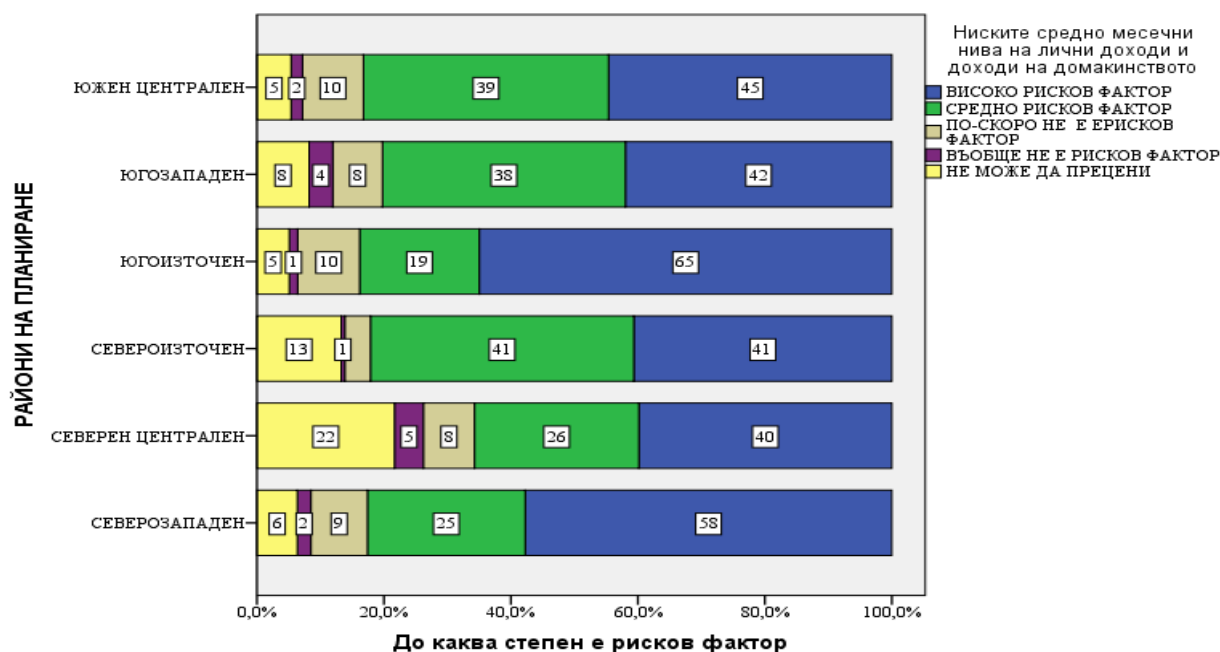


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 90.

2. Ниските средно месечни нива на лични доходи и доходи на домакинството: оценки на наетите лица



3. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи: както би могло да се очаква, наличието на неудовлетворени потребности е проблем по-скоро за наетите лица, които продават труда си и очакват достойно възнаграждение, отколкото работодателите - последните също признават влиянието на този фактор, но в сравнение с наетите лица, му присъждат по-ниски стойности на рисково въздействие:

- И по този показател наетите лица от *Югоизточен район* и *Северозападен район* формират най-високи дялове на оценки „високо рисков фактор“ - те са 64% в *Югоизточен район* и 50% в *Северозападен район* това видимо ги откроява от другите четири района;
- Оценките на наетите лица от *Югозападен район* и *Североизточен район* са близки по своята структура и характер, като и тук се установяват значими



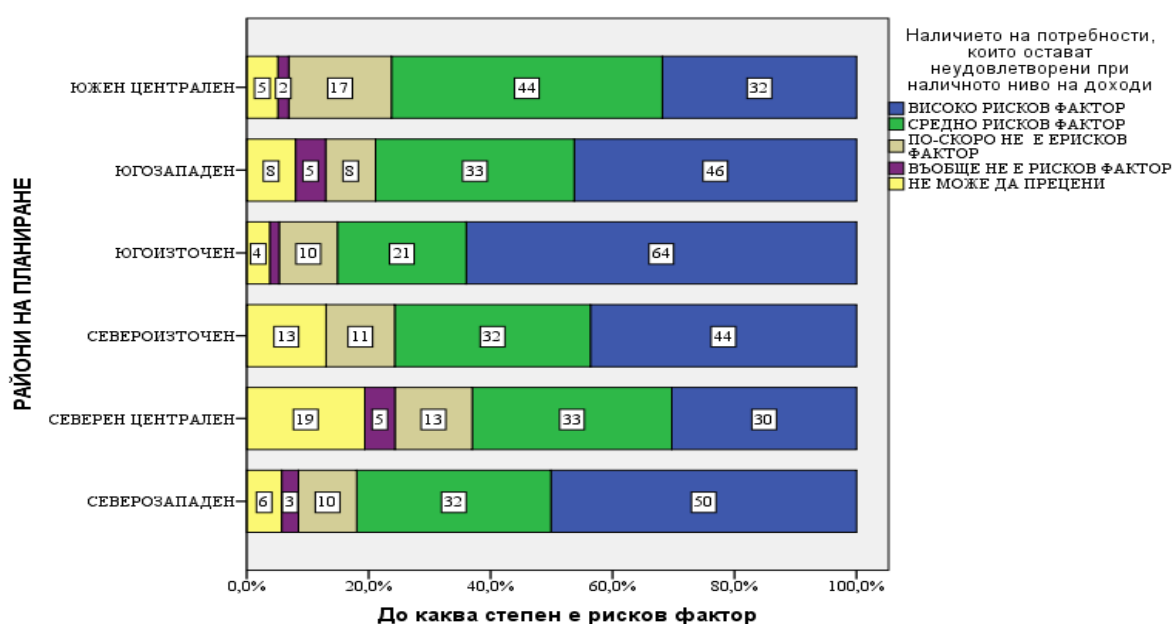
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

нива на възприемане на неудовлетворените потребности като високо и средно рисков фактор. Оценките за илюстрирани във Фигура 91:

Фигура 91.

3. Наличието на потребности, които остават неудовлетворени при наличното ниво на доходи: оценки на наетите лица



4. Наличието на безработен/безработни в домакинството: този фактор получава по-високи относителни тегла от наетите лица като цяло - в сравнение с работодателите, и това е напълно обяснимо. За едно домакинство наличието на безработен е сериозно изпитание и е свързано с дълбоки човешки драми, докато за немалко работодатели наличието на безработни е по-скоро елемент от държавната статистика.

С това се обяснява по-силната оценъчна ангажираност на наетите лица с проблематиката. Оценките в шестте района са силно диференцирани:

В Югоизточен район преобладават лицата (59%), възприемащи наличието на безработен в домакинството като високо рисков фактор;



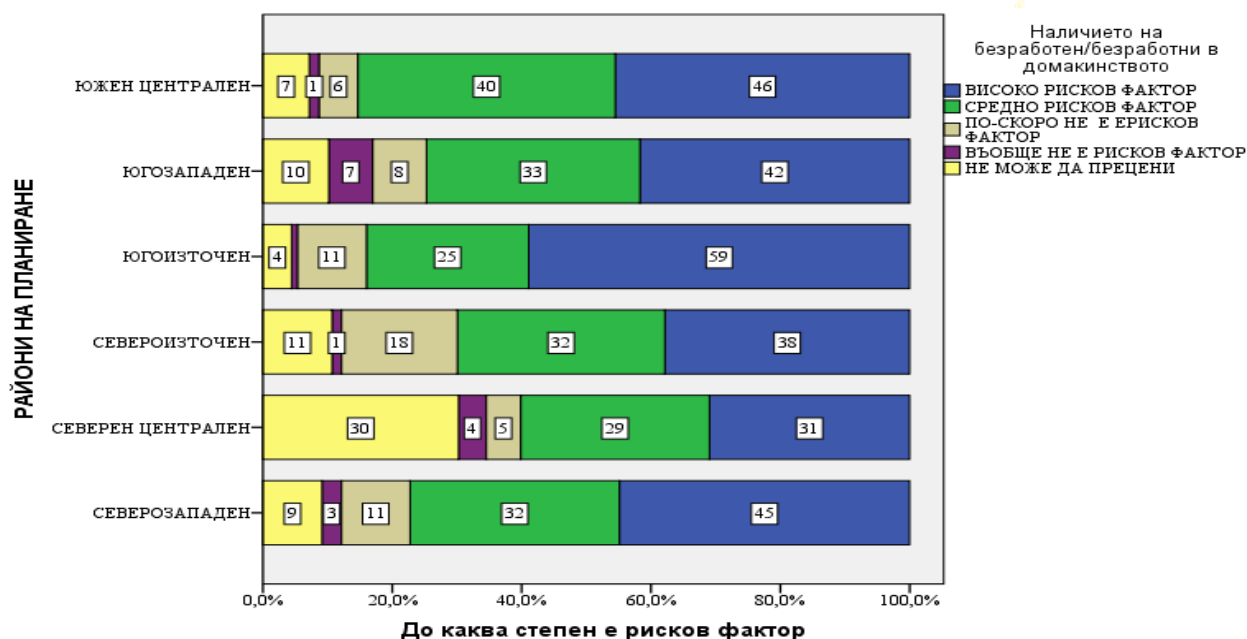
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

- В Южен централен район дяловете на лицата, оценяващи фактора като високо рисков и средно рисков са почти еднакви (съответно, 46% и 40%);
- Наетите лица от Югозападен район, Югоизточен и Северозападен район формират общо около 75-78% мнения за наличието на безработен в домакинството като високо и средно рисков фактор. Тези оценки са представени във Фигура 92:

Фигура 92.

4. Наличието на безработен/безработни в домакинството: оценки на наетите лица



5. Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи: за разлика от работодателите, по този показател наетите лица присъждат относително по-ниски дялове. По-ниски са например, дяловете на лицата, считащи фактора за високо и средно рисков - те са общо между 54 и 80%. Между 11 и 20% са дяловете на лицата, считащи, че това по-скоро не е рисков фактор. Фигура 93 показва установените оценки:

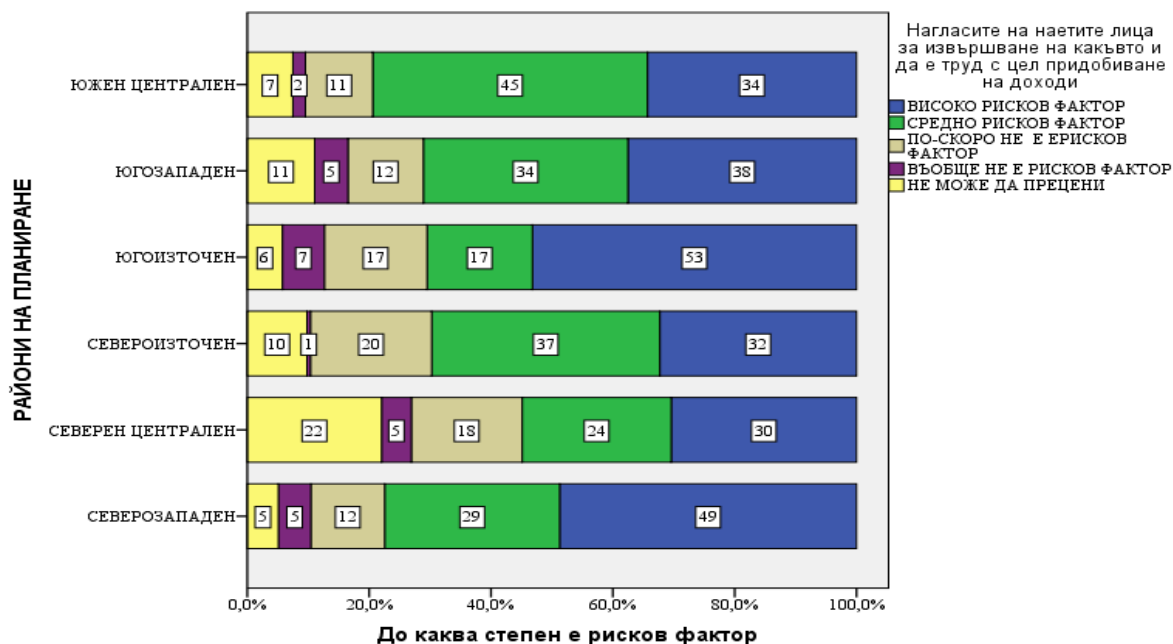


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Фигура 93.

5. Нагласите на наетите лица за извършване на какъвто и да е труд с цел придобиване на доходи: оценки на наетите лица



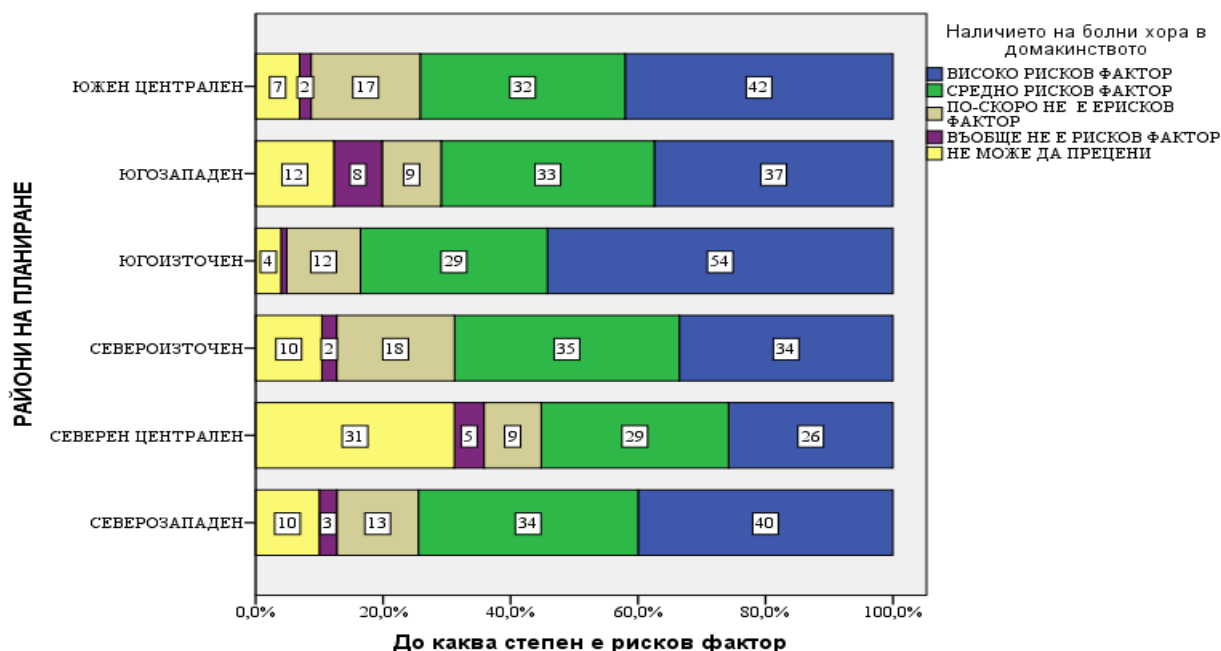
6. Наличие на болни хора в домакинството: Подробно тези оценки на наетите лица от шестте района са представени във Фигура 94:

Фигура 94.

6. Наличието на болни хора в 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



Показателят **наличие на болни хора в домакинството** получава по-високи стойности **само от наетите лица**. Работодателите му присъждат далеч по-ниски оценки.

В същото време, оценките на наетите лица от шестте района по този показател се характеризират с консолидираност в рамките на района и различия между отделните райони:

- Наличието на болни хора в домакинството е изведено най-категорично като високо рисков и средно рисков фактор от наетите лица в *Югоизточен район* и *Северозападен район*;
- Наетите лица от *Южен централен район*, *Югозападен район* и *Североизточен район* също формират значими дялове на мнения „високо и средно рисков фактор“, с което изразяват своята убеденост в потенциално рисковото въздействие на фактора.

7. "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения:



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



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

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

- ✚ По този показател наетите лица от *Северозападен район* изразяват мнение, различаващо се по своята структура от мненията в другите пет района: 52% считат, че факторът е силно рисков, докато в останалите райони този дял се движи на нива от 30 до 33%;
- ✚ В *Югоизточен район* и *Северен централен район* наетите лица дават малко по-умерени тегла на фактора: 30-31% високо рисков фактор и 23-29% средно рисков фактор;
- ✚ Мненията на *Югозападен район* и *Североизточен район* са сходни по своята структура - както по отношение на дяловете „високо рисков фактор“, така и по отношение на дяловете лица, които възприемат фактора като „по-скоро рисков“ или въобще не считат, че е рисков фактор.

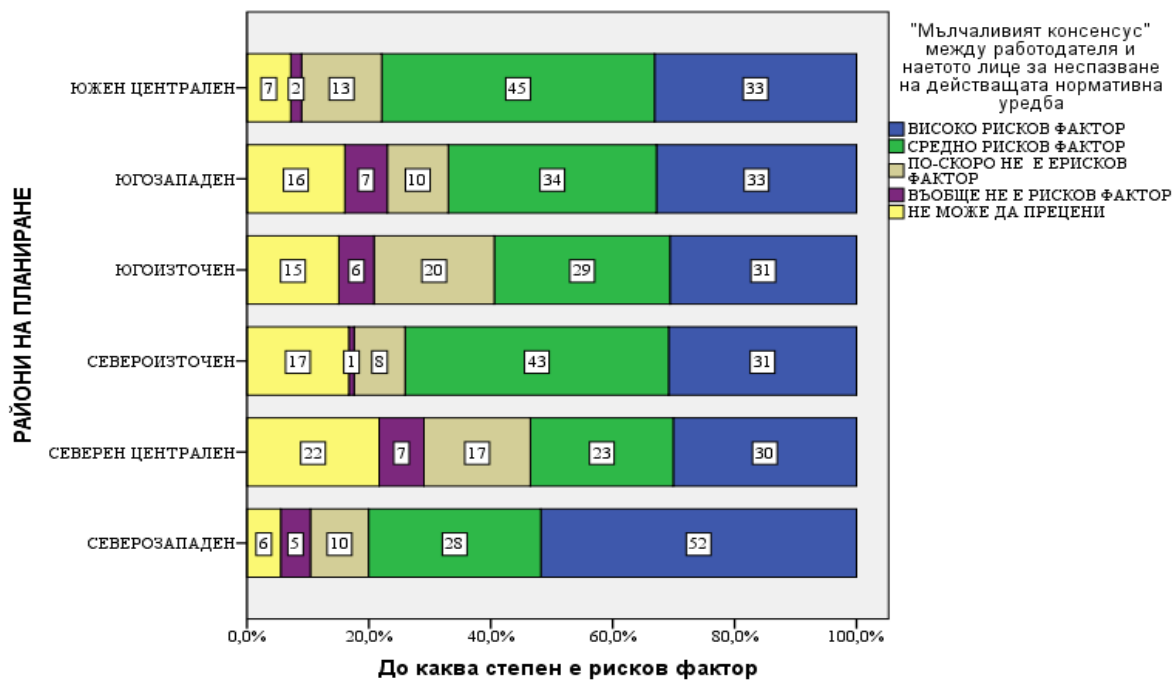
Оценките са илюстрирани в следващата Фигура 95:

Фигура 95.

7. "Мълчаливият консенсус" между работодателя и наетото лице за неспазване на действащата нормативна уредба в трудовоправните и осигурителните отношения: 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



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 райони на планиране тези различия са още по-ясно видими, като зависимостта е следната - колкото по-ниско квалифициран труд се извършва 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 пропуските и недоглежданията в действащото трудовоправно и осигурително законодателство. Резултатът от това е упражняването на неформален труд, респективно труд без надлежното социално осигуряване.



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

6. ПРИЛОЖЕНИЯ

Анкетни карти за проучването сред работодателите и 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.”