



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Стратегия за прилагане на „добри практики” в борбата срещу неформалната икономика при трудоваправните и осигурителните отношения в България



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



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

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

I. Увод	3
II. Основни понятия	3
III. Текущо състояние на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в България	5
IV. Прегледна предприетите мерки за борба с неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в България	15
V. Визия на стратегията.....	22
VI. Стратегическа цел и оперативни цели	23
VII. Водещи принципи при изпълнение на стратегията	23
VIII. Типология на идентифицираните добри практики в борбата срещу неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения.....	24
IX. План за прилагане на всяка „добра практика” в България.....	29



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

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

I. Увод

Настоящата стратегия е насочена към създаване на интегриран подход за прилагане на мерки, инициативи, дейности, интервенции или политики, насочени към ограничаване и/или предотвратяване на определени проявления на неформалната икономика, които са приложени и работят успешно в други страни от ЕС и които са съвместими със съществуващата правна и институционална среда в България. Тези практики допълват и разширяват прилаганите вече в страната мерки и инициативи, насочени към идентифициране, противодействие и превенция на различните форми на недеklarиран, незаконен или неофициален труд. Мерките са адаптирани спрямо особеностите на българската правна и институционална среда.

Стратегията следва да се разглежда като интегрирана част от цялостната политика по заетостта. Предлаганите мерки са съобразени с приоритетите на Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020 г. и по-специално с предвижданото „ограничаване на неформалната заетост и недеklarираните доходи от труд, включително чрез иновативни подходи и мерки, прилагани на национално и местно ниво, и засилен контрол от страна на държавните органи върху спазването на трудовото и осигурителното законодателство” като предпоставка за намаляване на сегментацията и повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда.

II. Основни понятия

Неформалната икономика е съвкупност от законни икономически дейности, които заобикалят или избягват държавна регулация, данъчно облагане или контрол, както и частично или пълно отчитане на доходите, получени от тези дейности.

Голяма част от сивата икономика се проявява чрез недеklarиран труд, който се измерва чрез заплатите, които работниците и фирмите не декларират с цел избягване плащането на данъци или пренебрегване на трудовоправни регулации. Българското законодателство не предлага легална дефиниция за недеklarиран труд. Най-често понятието се свързва със случаите на работа без трудов договор, работа на непълнолетни лица без разрешение, дейност на предприятия, осигуряващи временна работа без спазване на регистрационния режим,



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

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

извършване на посредническа дейност от лица без регистрация в Агенцията по заетостта, или работа на чужденци без да е спазен разрешителния режим за работа. Дефиницията на недеklarиран труд, която се използва в настоящата стратегия, се основава на дефинициите на Европейската комисия¹ и на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие².

Недекларирана заетост (недеклариран труд) е всяка дейност, осъществявана срещу заплащане, която е законна по своето естество, но не е декларирана пред органите на публичната власт, с което се създават предпоставки за избягване плащането на данъци и осигуровки и/или за неспазване на изискванията на нормативната уредба или трудовите стандарти. Недекларираната заетост представлява значителна част от неформалната икономика. Под „недекларирана“ се има предвид както цялостното неотчитане на нает труд (полагане на труд без договор), така и отчитането на по-малко от реално извършеното и платеното за положения труд.

За целите на настоящата стратегия проявление на неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения се разглеждат в две групи с оглед ключовите причини за възникването им:

- **пряко обвързани с фактори, създадени от данъчно-осигурителното и трудовото законодателство.** Тук се включват всички действия на икономическите агенти, които имат за основна цел да избегнат разходите, наложени от спазването на регулациите на пазара на труда и плащането на данъци и осигуровки.
- **предизвикани от други фактори, но с проявление в недеklarирана заетост или неплащане на данъци и осигуровки.** Тук влизат всички онези проявления, които са предизвикани от стремеж за заобикаляне на друг тип стопански регулации – например забрана за труд, опериране без лиценз в регулирана дейност, избягване на високи изисквания към продукти, технологии, помещения – но които имат за страничен ефект недеklarирана работа и неплащане на данъци и осигуровки.

¹ Communication of the Commission on Undeclared Work, COM (98) – 219

² OECD Employment Outlook 1986





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

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

III. Текущо състояние на неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения в България

Неформалната икономика оказва неблагоприятно въздействие както върху събираемостта на приходите в държавния бюджет, така и върху конкурентоспособността на икономиката. Високият дял на сенчестата икономика е предизвикателство, пред което са изправени повечето страни в процес на конвергенция на доходите, сред които е и България. Макар че оценките на редица вътрешни и външни наблюдатели за размера на сенчестата икономика в страната се различават, съществува консенсус, че нивото на недекларирана заетост в България е сред най-високите в ЕС.

Сивата икономика наред с негъвкавостта на трудовия пазар е едно от предизвикателствата пред европейската икономика. Според проф. Шнайдер³ размерът на сивата икономика в ЕС-27 през 2003 г. е 22.3% (отофициалния БВП), намалява до 19.3% през 2008 г., след което нараства до 19.8 % през 2009 г., за да падне до 18.4% през 2013 г. През последните две години (2012 и 2013 г.) се отчита намаление на размера на сивата икономика в сравнение с периода 2008-2009 г, което се дължи на възстановяването от световната икономическа и финансова криза.

Неформалната икономика в България следва подобна динамика в сравнение с останалите страни в ЕС според изследването на проф. Шнайдер, което се базира на иконометричен модел и е един от непреките начини за измерване на сивата икономика. Успоредно с ускоряването на икономическия растеж сивата икономика в България намалява от 35.9% от БВП през 2003 г. до 32.1% от БВП през 2008 г. Във връзка с навлизането на икономиката в рецесия през 2009 г. неформалната икономика отчита ръст до 32.5% от БВП, който продължава и през 2010 г. Въпреки сравнително бавното икономическо възстановяване в периода 2011-2013 г. сенчестата икономика продължава да се свива според оценките на проф. Шнайдер, достигайки 31.2% от БВП през 2013 г.

Макар че следва подобна траектория, сивата икономика в България е значително по-висока от неформалната икономика в ЕС, която е средно 18.4% от официалния БВП

³Schneider, Friedrich, Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2013: A Further Decline





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

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

през 2013 г. На регионално равнище в Европа има значителни различия. Южните европейски страни имат по-големи неформални икономики в сравнение с Централна и Западна Европа. Според данните на проф. Шнайдер България е сред страните с най-висок относителен дял на неформалната икономика в Европа. Нещо повече, през последните 10 години сивата икономика в България се свива с 4.7 пункта, което представлява по-слабо понижение от средния темп на намаление в ЕС.

Друго изследване на Европейската комисия за недеklarирания труд в държавите-членки, проведено от Региоплан през 2004 г.⁴ поставя България в третата група страни с високо равнище на недеklarиран труд - над 23%. Основното проявление на неформалната икономика се изразява в плащането на заплата „в плик“ вместо деклариране на пълния доход на наетото лице. Изследването се базира на интервюта с експерти, които разкриват специфичните особености на неформалната икономика в изследваните по това време бъдещи страни членки на ЕС. Анализът посочва връзката между размера на фирмите и притока на чужди капитали и наличие на сиви практики. Според доклада големите фирми по-рядко извършват недеklarирани дейности, а секторите с голям приток на чужди капитали (например финансови услуги, телекомуникации и отчасти преработващата промишленост) са с по-ниско проникване на сенчестата икономика за разлика от сектори, в които преобладава вътрешен частен капитал като основен източник на финансиране (например земеделие, строителство, услуги).

В контекста на разширяването на Европейския съюз са извършени редица анализи на неформалната икономика в ЕС с акцент върху нейните проявления в новите страни-членки на съюза. Например проучване на Евробарометър през 2007 г.⁵ твърди, че неформалната икономика възлиза на над 1/3 от брутният вътрешен продукт в България, което поставя страната на първо място в ЕС. 39% от анкетиранията признават, че познават хора, извършващи недеklarиран труд, а 14% заявяват, че получават плащане „на ръка“ при едва 5% средно за страните-членки на ЕС. Българите, участвали в изследването извършват недеklarиран труд основно в полза на фирми (50% от респондентите), докато за домакинства или физически лица работят 28%, а за приятели,

⁴ Piet Renoy, Staffan Ivarsson, Olga van der Wusten-Gritsai, Emco Meijer, Undeclared work in an Enlarged Union, An analysis of undeclared work: An in-depth study of specific items, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, May 2004

⁵ Undeclared Work in the European Union, Report, Special Eurobarometer, European Commission, 2007





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

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

роднини или близки - 16%. Според анкетираният рискът от разкриване на недекларираните доходи е сред най-ниските в България в сравнение с останалите страни-членки на ЕС. Едва 18% от запитаните считат, че вероятността да бъдат разкрити е сравнително висока. Според проучването най-голяма склонност да работят в неформалната икономика имат текущо безработните, които са посочени от 46% от анкетираният, следвани от самонаетите. Основните причини за работа в неформалната икономика са възможността за получаване на по-високо заплащане (22% от запитаните) и слабият контрол от регулаторните органи (23%). Като цяло толерантността на населението в България към неформалната икономика е по-висока от средното равнище за ЕС. Изследването посочва, че с най-голям риск от „посивяване“ са секторите строителство и селско стопанство.

Световната банка също провежда изследвания в България, които са свързани с проявлението на сивата икономика в страната, разглеждайки нагласите към плащането на социални осигуровки⁶. Докладите анализират различни индикатори за неформален труд, акцентирайки върху неучастието в системата за социално осигуряване и причините за това. Изследването от 2009 г. отчита слабо участие в системата за социално осигуряване. В основата на решението за неучастие се крие ограничено познаване на системата на обществено осигуряване. Според резултатите от проучването 6.6% от анкетираният не участват в системата на обществено осигуряване, като процентът е особено висок сред самонаетите (29%) и работещите в малки фирми (17.9%).

Според друго изследване на Световната банка⁷ неформалната заетост е 13.2% от разширената работна сила, която включва както формално, така и неформално заетите. 5.3% от разширената работна сила са неформално наети, а 6.7% са неформално самонаети.

На национално равнище в България са проведени множество проучвания на общественото мнение както от страна на частни социологически агенции, така и от страна на държавни институции. Например според проучване на Министерството на труда и социалната политика на интернет страницата на министерството 41% от

⁶ Valeria Perotti and Maria Laura Sánchez Puerta, Personal Opinions about the Social Security System and Informal Employment: Evidence from Bulgaria, The World Bank, September 2009

⁷ Mihails Hazans, Informal Workers Across Europe: Evidence from 30 Countries, IZA DP 5871, 2011





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

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

анкетирания са заявили, че за тях се плащат вноски върху заплата, която е по-ниска от реалната. Повечето проучвания потвърждават, че отношението към неформалната икономика е сравнително благоприятно както сред работниците, така и сред работодателите.

Оценките на различните икономическите агенти относно размера на неформалната икономика обаче се различават. Разнопосочните оценки на населението, работници и работодатели в България по отношение на размера на недеklarираната заетост и сивите практики личат например от резултатите от проучването, извършено в рамките на проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика“, изпълнен от Асоциацията на индустриалния капитал в България. Например според част от интервюираните работодатели сивият сектор в българската икономика се оценява между 35 и 40%, но с тенденция да нараства в периоди на криза. Според друга група работодатели дялът на неформалната икономика е от 20% до 40%, но с тенденция да се понижава до 15-20% в следващите години. Според трета група работодатели сенчестата икономика е около 30% от официалната и това съотношение ще се запази.

Работодателите и работниците показват по-голямо сходство в своите оценки за неформалната икономика в сравнение с другите анкетирани лица. Според работодателите относителният дял на неформалната икономика е 42%, според наетите е 49%, а според населението – 58%. Тези оценки за размера на сенчестата икономика включват всички сиви практики в най-широк смисъл, а не само нарушенията в трудовоправните отношения.

Според редовния анализ на сивата икономика на Центъра за изследване на демокрацията (ЦИД)⁸, базиращ се на данни от анкетно проучване, проведено от агенция Витоша рисърч:

- През 2013 г. стойностите на индексите на скритата икономика при бизнеса и на недеklarираната икономическа активност на населението се увеличават, което свидетелства за разширяване на дела на скритата икономика в България спрямо 2012 г.

⁸ CSD Policy Brief No 42: Скритата икономика в България през 2013 г., Център за изследване на демокрацията, ноември 2013 г.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 пръв път от 2002 г. през 2013 г. преобладават оценките на населението, че скритите трудови правоотношения се увеличават като цяло.
- 13.8% от българите (312 хил. наети според данните на НСИ за 2013 г.) получават по-високо от официално договореното заплащане с основния си работодател. От 2003 до 2009 г. се увеличава относителният дял на случаите на изплатено по-високо възнаграждение от записаното в договора – от 10% през 2003 г. до 12.9% през 2009 г. Между 2009 и 2012 г. този дял намалява до 10%, за да се увеличи до 13.8% през 2013 г. (най-висока стойност от 2002 г. досега).
- 4% от българите работят без договор към основния си работодател. Делът на работещите на основна работа без трудов договор се свива от 6% през 2003 г. до 5.6% през 2008 г., но през 2009 г., когато българската икономика беше в рецесия, отново нараства до 5.9%. Между 2010 и 2012 г. делът на работещите без договор към основния си работодател намалява до 3%, но през 2013 г. отново се повишава до 4%.
- 32% от българите извършват допълнителна работа без договор. През последните 10 години значително се свива делът на работещите допълнителна работа без трудов договор – от 77% през 2003 г. до 29% през 2012 г. През 2013 г. обаче делът им отново се повишава до 32%.

Дейността на Изпълнителна агенция Главна инспекция на труда (ГИТ)⁹ към Министерството на труда и социалната политика също дава представа за динамиката, измеренията и проявленията на неформалната икономика в България. От 2005 г. насам се увеличават реализираните от ГИТ проверки през всяка една година, с изключение на 2007 и 2010 г. Най-голямо увеличаване на активността се наблюдава през 2009 г., когато проверките се увеличават с 54% годишно с цел повишаване на събираемостта в условията на намаляващи бюджетни приходи. През последните 10 години видимо се повишават установените от инспекцията нарушения. През 2004 г. са регистрирани 172 хил. нарушения на трудовото законодателство, а през 2012 г. са отчетени 259 хил. нарушения.

⁹

<http://www.gli.government.bg/page.php?c=41>





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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-големият брой отчетени нарушения обаче се дължи до голяма степен на по-високата активност на инспекцията. Съотношението на констатираните нарушения на трудовото законодателство към средния брой заети в проверените предприятия се увеличава от 13% през 2004 г. до 16% през 2005 г. и 17% през 2006 г. През 2007 и 2008 г. това съотношение намалява до 15%, за да се увеличи до 18% през 2009 и 2010 г., когато икономиката беше в рецесия. В периода 2011-2012 г. трудовите нарушения намаляват в относително изражение, измерени през броя заети в проверените дружества. Динамиката на този показател потвърждава впечатлението, че неформалната икономика в България е чувствителна към бизнес цикъла, намалявайки в периоди на икономическа експанзия и разраствайки се в години на криза. Тези данни до голяма степен потвърждават и изводите от изследването на проф. Шнайдер за развитието на сивата икономика в България. Статистиката от дейността на ГИТ още веднъж показва, че недеklarираните доходи и заетост са сред един от основните проблеми на пазара на труда в България. Една от устойчивите тенденции от последните години е запазване на най-висок относителен дял на констатираните нарушения при изплащане на трудовите възнаграждения.

В България през последните 10 години важен фактор, който влияе както върху заетостта и заплатите, така и върху размера на сивата икономика е промяната в нивото на минималния осигурителен доход за различните сектори и професии. През 2003 г. българското правителство въведе минималните осигурителни прагове с цел повишаване на събираемостта. През последните 10 години обхватът на праговете се разширява непрекъснато и през 2013 г. обхваща 85 икономически дейности. Минималният осигурителен доход нараства с умерени темпове (5-8% годишно) в периода 2004-2006 г., но през 2007-2009 г. растежът се ускорява до 20-26% годишно, за да се понижи до 5% през следващите две години.

Ефектът от повишаването на осигурителните прагове не е еднозначен. От една страна, плавното увеличение на праговете може да доведе до постепенно изсветляване на доходи на работници, които в действителност получават по-високо заплащане от официално декларираното. От друга страна, повишаването на минималния осигурителен доход повишава общите разходи за труд, а по този начин увеличава и стимулите за скрита заетост.



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

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

Според изследване на Европейската комисия¹⁰ от юни 2013 г. в сравнение с другите нови страни-членки на ЕС растежът на заплатите в България се оказва висок, дори ако отчетем сравнително бързото увеличение на производителността на труда в периода след глобалната финансова криза. Според авторите официално декларираната заплата за около една четвърт от всички наети е много близо до съответния минимален праг (в рамките на +/- 10% от прага). В този контекст влиянието на осигурителните прагове е значително по-силно от въздействието на минималната работна заплата. Изследването посочва, че дори за някои позиции, които не изискват специална квалификация, праговете са значително по-високи от минималната заплата. В доклада се посочва, че за много сектори праговете са само 20% по-ниски от средния доход за съответния сектор и позиция. Анализът посочва, че праговете са по-близо до средния доход и съответно имат по-силно влияние в отрасли с ниска производителност и ниско заплащане.

Министерството на финансите публикува изследване през юли 2013 г.¹¹, което разглежда състоянието на пазара на труда, конкурентоспособността на икономиката и връзката им с нивото и динамиката на минималния осигурителен доход. Според авторите на изследването като цяло не се наблюдава значимо негативно влияние на увеличението на минималните осигурителни прагове върху броя на лицата, осигурени на минимален праг. Осигурителните прагове обаче имат значително по-силно въздействие върху конкретни отрасли като строителство, търговия, хотели и ресторанти, както и трудоемки отрасли от преработващата промишленост като например текстилната и хранителната промишленост. Изследването показва, че влиянието на минималните осигурителни прагове е най-силно именно върху отрасли с по-ниска производителност на труда и с по-висока степен на проникване на сиви практики.

Размерът на сивата икономика традиционно се счита, че е свързан с динамиката на парите в брой. При равни други условия, по-високият дял на парите в брой в паричното предлагане се свързва с по-високо равнище на неформална икономика. От 2002 г. насам делът на парите в брой в паричното предлагане в България трайно намалява, с

¹⁰Mart Maiväli and Michael Stierle, The Bulgarian labour market: Strong wage growth in spite of rising unemployment, ECFIN Country Focus, Directorate-General for Economic and Financial Affairs of the European Commission, June 2013

¹¹Албена Николова, Наталия Панайотова, Пазар на труда, конкурентоспособност и влияние на минималните осигурителни прагове, Дирекция „Икономическа и финансова политика“, Министерство на финансите, юли 2013 г.





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

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

изключение на четвъртото тримесечие на 2008 г. Влияние върху динамиката на парите в обращение обаче оказват и други фактори като например промяната на лихвите и другите условия по банковите депозити, както и развитието на платежната инфраструктура.

Според периодичния обзор на скритата икономика в Европа, изготвен от проф. Шнайдер с подкрепата на Виза Европа¹², развитието на електронните разплащания е мощен инструмент за стимулиране изсветляването на икономиката. В периода 2008-2012 г. платежните транзакции през терминал в България са се увеличили повече от 3 пъти до 31 транзакции на човек от населението през 2012 г. според статистиката на ЕЦБ. България обаче изостава значително от останалите страни-членки на ЕС, в които се реализират средно 6 пъти повече транзакции на глава от населението. Общата стойност на плащанията достига 3.5% от БВП в България в сравнение с 15.6% от БВП в ЕС през 2012 г. България има по-слабо развита платежна инфраструктура, както по отношение на банкоматната мрежа, така и по отношение на наличните ПОС терминали. В България има 2 пъти по-малко ПОС терминали в сравнение със средното равнище за ЕС. Изоставащото развитие на безналичните разплащания в страната е един от факторите, които допринасят за все още високото равнище на неформалната икономика.

Неформалната икономика се проявява по различен начин и в различна степен в отделните отрасли. Според експертно мнение на интервюираните в изследването на АИКБ¹³ в 10-15% от фирмите в сектор машиностроене се наблюдават проявление на неформална икономика. Това е характерно най-вече за по-малки фирми в по-малките градове, в които безработицата е по-висока от средната за страната. Според проучването случаи на недекларирани доходи се срещат и при малките и микро фирми, занимаващи се с информационни технологии. От друга страна в сектор „Инфраструктурно строителство”, който изпълнява основно обществени поръчки за инфраструктурни обекти, трудовото договаряне нее в сферата на сивите икономически практики. В леката промишленост равнището на сивата икономика е около средното за страната. В някои сектори като млекопреработването например сенчестата икономика

¹² Friedrich Schneider, The Shadow Economy in Europe, Using electronic payment systems to combat the shadow economy, AT Kearney, Visa Europe, 2011

¹³ Комплексен аналитичен доклад за състоянието на неформалната икономика в България и изводи за нейното ограничаване и превенция, Асоциация на индустриалния капитал 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

се проявява по-скоро в нарушения на нормативните изисквания в технологичния процес и в по-малка степен при трудовите отношения. Туристическите услуги се асоциират с висока степен на неплащане на данъци, осигуровки и нерегламентирани плащания „на ръка“. Пощенските услуги са сред сегментите в обслужващия сектор с ниско проникване на сиви практики – под 10% относителен дял.

Въз основа на различните проучвания на неформалната икономика в България могат да бъдат изведени следните закономерности и тенденции на секторно равнище:

- Строителството, туризмът и здравеопазването са сред най-рисковите сектори с особено чести случаи на частично или пълно недеklarиране на доходи.
- Отделни сектори в леката промишленост, които традиционно са по-трудоемки (например текстилната индустрия), имат по-висок дял недеklarирана заетост.
- Производството на машини, електротехника и електроника, което обикновено е по-капиталоемко, се характеризира с по-малко на брой случаи на недеklarирани доходи или заетост.
- Услуги като пощенските, които се характеризират с висока степен на отчетност, се отличават с ниско проникване на неформалната икономика.
- Склонността към укриване на доходи зависи от големината на фирмата. По-малките фирми са по-склонни да оперират в сенчестата икономика от по-големите предприятия, при равни други условия.
- Проявленията на неформалната икономика са свързани със собствеността на фирмите. При равни други условия, дружества с чуждестранно участие се характеризират с по-ниско проникване на сиви практики отколкото дружествата с български собственици.
- При равни други условия, фирми, които често изпълняват обществени поръчки, имат по-нисък дял на неформалната икономика поради наложения по-засилен контрол и по-строги изисквания за отчетност.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 базата на структурната бизнес статистика на НСИ секторите в България могат да бъдат разделени в групи в зависимост от дела на малките (с 1-9 заети лица) и големите (с повече от 250 заети лица) фирми:

- В сектори като добивната промишленост, енергетика, водоснабдяване и канализация доминират големите фирми, които представляват между 63 и 82% от общата заетост в съответния отрасъл. В тези сектори традиционно случаите на неформална заетост или недеklarирани доходи са по-рядко срещани.
- В сектори като строителство, търговия, хотели и ресторанти делът на малките фирми е значителен. Например делът на малките фирми е 23% в строителството, 41% в хотелите и ресторантите и 51% в търговията. Същевременно, делът на големите фирми в заетостта е относително нисък- 13% в строителството, 9% в търговията и 8% в хотели и ресторанти. Тези сектори обикновено имат по-чести случаи на неформална заетост и други сиви практики.
- Сектор „Транспорт, складиране и пощи“, както и сектор информационни технологии и далекосъобщения се характеризират с относително висок дял на малките фирми (от 21 до 24%), но и значително присъствие на големите дружества, които имат дял от 37-43% от общата заетост. В тези сектори се срещат сиви практики, но проявленията на неформалната икономика са по-скоро ограничени.
- Най-фрагментирани от гледна точка на заетостта са обслужващите сектори „Операции с недвижими имоти“ и „Професионални дейности и научни изследвания“, в които делът на малките фирми (в т.ч. и самонаетите) е много висок и варира между 62-64% от общата заетост в съответния отрасъл.

Въз основа на националните и международни изследвания и статистическите наблюдения заетостта в България може да бъде разделена в зависимост от това дали заетите работят в сектор с високо проникване на неформалната икономика или в сектор с ограничени проявления на нерегламентирани практики.

С по-значително присъствие на неформална заетост са леката промишленост, строителство, търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство, операции с недвижими имоти и професионални дейности. В отраслите с по-висока



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

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

разпространеност на сиви практики през 2012 г. са заети 1 млн. 414 хил. души или 48% от общия брой заети в страната. С по-висок риск в леката промишленост се характеризират хранително-вкусовата промишленост (производство на храни и напитки), както и текстилната промишленост (производството на текстил, облекло и кожи), които заедно представляват 45% от заетите в преработващата промишленост. В строителството са заети около 200 хил. души, а в търговията (на едро и дребно) и ремонт на автомобили и мотоциклети – 527 хил. души. В сектор транспорт и складиране на товари заетите са около 176 хил. души. В хотели и ресторанти са заети около 153 хил. души, а в посредници при операции с недвижими имоти заетите са 8 хил. души. С професионални дейности и научни изследвания са заети 79 хил. души през 2012 г. Според различни изследвания здравеопазването също е сектор с висока степен на проникване на сенчестата икономика, която обаче се изразява по-скоро в корупционни практики и нерегламентирани плащания и затова не е включен в тази група.

Спо-ограничено наличие на сиви практики са добивната промишленост, капиталоемките производства, в т.ч. тежката промишленост, производството и разпределението на електрическа и топлоенергия и газ, дейностите свързани с води, управление на отпадъците и възстановяване, пощенските и куриерски услуги, финансовите и застрахователни дейности и държавното управление. В отраслите с по-слабо разпространение на сиви практики са заети около 790 хил. души или 27% от всички заети в страната.

Останалите сектори, които включват информационни и далекосъобщителни услуги, административни и спомагателни дейности, образование и култура не могат да бъдат категорично класифицирани като високо или нискорискови по отношение на неформалната икономика.

IV. Прегледна предприетите мерки за борба с неформалната икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в България

През последните 10 години в България са предприети редица мерки и инициативи, насочени към идентифициране, противодействие и превенция на различните форми на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения. Според формата и механизма на въздействие, тези мерки могат да бъдат класифицирани в следните категории:

“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

1. Законодателни мерки за възпиране и ограничаване на недеklarирания труд, сред които:

- Задължителна регистрация на трудовите договори в Националната агенция по приходите при тяхното сключване, изменение и прекратяване;
- Издаване на разрешение за работа на непълнолетни лица от ИА „ГИТ”;
- Разрешителен/регистрационен режим за работа на чужденци;
- Разрешителен/регистрационен режим за осъществяване на посредническа дейност и дейност на предприятия, осигуряващи временна работа;
- Ограничения при полагането на извънреден труд и правила за забрана на извънредния труд спрямо определени категории работници и служители;
- Служебна регистрация на фирмите в НАП и НОИ;
- Въвеждане на принципа на дължимост на вноските за ДОО и при неначислени трудови възнаграждения;
- Разширяване правомощията на контролните органи в случаите, когато във ведомостите за заплати са начислени по-малки от реално изплатените на работника или служителя суми;
- Предоставяне на правомощия на Инспекцията по труда да обявява наличие на трудово правоотношение при констатиране на предоставяне на труд без наличие на сключен писмен договор;
- Предоставяне на правомощия на контролните органи да спират дейността на работодателя при констатиране на определени нарушения;
- Разширяване правомощията на контролните органи да дават задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време;



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

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

- Предоставяне на право на контролните органи да изискват от лицата, намиращи се на територията на проверяваните обекти, легитимация с документ за самоличност;
- Регламентиране на правото на контролните органи да изискват от работниците и служителите да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата им дейност, включително и данни за заплащането на труда;
- Увеличаване на размерите на глобите и съответно на имуществените санкции, налагани на длъжностните лица, на работещите и на работодателите при нарушаване на разпоредбите на трудовото законодателство;

2. Незаконодателни възпиращи мерки

- Оперативни проверки, извършвани от органите на Националната агенция по приходите;
- Програма на ИА „Главна инспекция по труда“ „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазването на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта и Закона за държавния служител.“;
- Извършване на съвместни проверки от институциите, осъществяващи контрол за спазване на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство с цел засилване на борбата срещу недеklarираната заетост и ограничаване на сивата икономика като цяло;
- Кампанийни проверки на задължени лица, с висока степен на риск от неспазване на осигурителното законодателство;
- Текущо оперативно наблюдение на задължените лица с цел подобряване на ефективността на събираемостта на данъците и задължителните осигурителни вноски от страна на органите на Националната агенция по приходите;



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

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

- Издаване на персонален идентификационен код (ПИК) за достъп до електронни услуги, с което се дава възможност за проверка на редовността на плащанията, извършени от работодателя за осигуровки;

3. Законодателни мерки за подобряване на координацията между контролните органи

- Предоставяне на правомощие на териториалните дирекции на Националната агенция за приходите да предоставят в реално време на оправомощени лица от дирекции "Инспекция по труда" електронен достъп до регистъра на трудовите договори;
- Законова уредба на взаимодействието между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда с приемането на специален Закон за инспектирането по труда;

4. Законодателни мерки за регулиране на нови форми на труд

- Регламентиране на надомната работа;
- Регламентиране на извършването на дистанционна работа (работа от разстояние);
- Регламентиране на нова форма на полагане на труд чрез предприятия, които осигуряват временна заетост;

5. Законодателни мерки за намаляване на данъчно-осигурителната тежест – през последните години са предприети множество последователни мерки, насочени към:

- Намаляване на данъчно-осигурителната тежест и създаване на неутралност на данъците, в т.ч. въвеждане на единна данъчна ставка за облагане на доходите на физическите лица и на фирмите, независимо от размера на дохода
- Подобряване на администрирането на приходите от данъци и задължителни осигурителни вноски и създаване на повече улеснения за данъкоплатците – електронни услуги, опростени декларации, подобро обслужване и т.н.

6. Други законодателни мерки

“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

- Въвеждане на законово задължение за всички търговски компании да свържат касовите си апарати със системата на Националната агенция за приходите;
- Въвеждане на задължение за регистриране и отчитане на извършваните продажби на стоки или услуги във или от търговски обект чрез издаване на фискална касова бележка от фискално устройство;
- Регламентиране на процес по текуща и служебна селекция, предхождащ предприемането на конкретно контролно действие за установяване на дължимите данъци или осигурителни вноски;
- Ограничаване на разплащанията в брой над 15000 лв.;

7. Насърчителни мерки

- Стимулиране на използването на ваучерите за храна като фактор за „изсветляване“ на сивата икономика;
- Ограничаване, реформиране и опростяване на регулаторните режими;
- Въвеждане на единна банкова сметка за доброволно плащане на данъци и осигуровки без кодове за вид плащане;
- Споразумение между ръководителите на Националната агенция по приходите и Агенцията по вписванията за подаване на годишните финансови отчети и в териториалните поделения на НАП с цел улесняване на юридическите лица, които подават годишните си декларации за облагане с корпоративни данъци на хартия в офисите на приходната агенция;
- Съвместни инициативи на Националната агенция по приходите и Националния статистически институт (НСИ) за подаване само на едно място на годишните отчети за дейността с цел спестяване на време и средства за фирмите;

8. Мерки за регламентиране на функциите на социалните партньори

- Предоставяне на правото на синдикалните организации да сигнализират контролните органи за нарушения на трудовото законодателство, както и да искат административно наказание за виновните 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

-Предоставяне на право на представителите на синдикалните организации да посещават по всяко време предприятията и другите места, където се извършва работата, да изискват от работодателя обяснения и представяне на необходимите им сведения и документи, да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси по спазване на трудовото законодателство;

- Подписани споразумения за координация и сътрудничество между ИА "ГИТ" и национално представителните синдикати КНСБ и КТ „Подкрепа”, с които се предвижда засилване на сигналната функция на синдикатите и тяхното ангажиране с провеждането на съвместни национални, браншови и регионални инициативи – срещи, семинари, пресконференции, организират клубове по безопасност при работа, публични кампании за защита на фундаменталните трудови, синдикални права;

9. Информационни инициативи и кампании

- Провеждане на ежегодни кампании на НАП за деклариране и плащане на здравно-осигурителни вноски;
- Кампания по спазване на данъчното и осигурителното законодателство в обекти, разположени в черноморските градове, ваканционни селища и курорти;
- Издаване на кратки брошури и рекламни флайъри – например издаване от НАП на брошури „Пари в плик” и „Вземи си касова бележка”;
- Извършване на анализи, проучвания, разработване на информационни системи, стратегии и др., насочени към ограничаване на неформалната икономика и повишаване на обществената нетърпимост към всички нейни прояви в рамките на процедура по ОП „Развитие на човешките ресурси”: „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” (вкл. в Националния план за действие по заетостта за 2011 г.);
- Създаване на интернет портал "Виртуална социална академия" в рамките на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни



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

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

действия за ограничаването ѝ”, реализиран от Българската търговско-промишлена палата с финансовата подкрепа на ОП „Развитие на човешките ресурси”. В сайта може да се подават всякакви сигнали за сенчести практики в трудово-правните отношения между работници и работодатели. Платформата съдържа и възможности за справки, самообучение и др.

- Създаване на Национален център "Икономика на светло" и девет регионални звена, които обединяват усилията на всички заинтересовани страни за ограничаване на сивата икономиката, в рамките на проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика” от Асоциация на индустриалния капитал в България в партньорство с Конфедерация на независимите синдикати в България, финансиран от ОП „Развитие на човешките ресурси”. Към Националния център „Икономика на светло” е открита гореща телефонна линия 0800 123 58, на която се подават сигнали за конкретни случаи на проявления на неформалната икономика;
- Създаване на мрежа от информационни бюра "Достоен труд" в 40 града в страната, в рамките на проект „Подкрепа за достоен труд”, изпълняван от КТ „Подкрепа” по ОП „Развитие на човешките ресурси”;
- Провеждане на ежегоден национален конкурс за социално отговорно предприятие, организиран от Националната кръгла маса за въвеждане на социални стандарти в партньорство с държавни институции като Министерство на труда и социалната политика и Агенцията за малки и средни предприятия и др;
- Провеждане на конкурс „Социално–отговорна компания на годината”, организиран от вестник „Пари”;
- Провеждане на конкурс „Награди за отговорен бизнес”, организиран от Български Форум на Бизнес Лидерите;
- Поддържане на рубрика „Въпроси и отговори” на сайта на МТСП;
- Издаване на „Наръчник с информация за осигуряване на по-добра гъвкавост и сигурност в предприятията” на Министерство на труда и социалната политика;





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

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

- Предоставяни от институциите услуги от типа „Горещ телефон за въпроси, консултации, сигнали и оплаквания”;

10. Транснационално сътрудничество между държавите-членки за борба с недеklarираната заетост

- Функциониране на ИА ГИТ като “бюро за връзка” по чл. 4 от Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и Съвета относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и участва в обмена на информация, осъществяван с националните органи, отговарящи за контрола относно условията за наемане на работа в останалите държави-членки на ЕС;
- Споразумение за сътрудничество между ИА ГИТ и Органът по условия на труд на Португалия;
- Споразумение за сътрудничество в областта на здравословните и безопасни условия на труд между ИА ГИТ и Националната инспекция по труда на Република Полша;
- Тристранно споразумение между Министерството на труда и социалната политика на Република България, Министерството на труда и социалната сигурност на Република Гърция и Министерството на труда, семейството и социалната закрила на Румъния;
- Споразумение за сътрудничество между Министерството на труда и социалната политика на Република България и Министерството на труда и социалната сигурност на Република Кипър;
- Споразумения с Германия, Холандия, Великобритания и Франция във връзка с прилагането на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници и служители от български предприятия ИА „ГИТ”;

V. Визия на стратегията

България е страна с ниско ниво на неформалната икономика, намалена сегментация, повишена гъвкавост и сигурност на пазара на труда.



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

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

VI. Стратегическа цел и оперативни цели

СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ:

Намаляване на неформалната икономика в трудово-правните и осигурителните отношения като предпоставка за повишаване на гъвкавостта и ефективността на пазара на труда.

ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ:

1. Прилагане на иновативни механизми за стимулиране на спазването на трудовото и осигурителното законодателство.
2. Намаляване на предпоставките за проявление на различни форми на недеklarирана заетост.
3. Увеличаване на разнообразието и ефективността на механизмите за противодействие и превенция на неформалната икономика в трудово-правните и осигурителните отношения.
4. Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика и изграждане на широко публично доверие и подкрепа за политиките, насочени към нейното ограничаване.

VII. Водещи принципи при изпълнение на стратегията

Прилагането на добри практики в борбата срещу неформалната икономика при трудово-правните и осигурителните отношения се основава на следните принципи:

- **Иновативност** – предлаганите нови подходи и процедури за намаляване и/или превенция на недеklarираната заетост в цялост или като отделни действия не са били въведени в България до момента.
- **Законност** - предлаганите мерки съответстват на Конституцията на Република България, на действащите закони и подзаконови нормативни актове, на Общностното законодателство и на ратифицираните многостранни международни договори и конвенции, свързани с трудови и осигурителни права.



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

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

- **Приложимост**-в България съществуват или могат да бъдат създадени необходимите законодателни, институционални и административни условия и/или ресурси за прилагането на съответните практики.
- **Адаптивност спрямо спецификата на местните условия**– предлаганите мерки не се пренасят механично така, както са приложени в други страни, а са адаптирани спрямо българския контекст.
- **Допълняемост**- предлаганите мерки допълват вече съществуващите в България политики, нормативна уредба, административно регулиране и инициативи за борба с неформалната икономика.
- **Комплексност** – оптимално съчетаване на набор от политики, законодателни мерки, инициативи и дейности за приложение в България, чрез прилагането на които да се въздейства върху възможно най-много проявления на неформалната икономика.
- **Устойчивост** – предлаганите мерки създават предпоставки за дългосрочно и трайно въздействие върху икономическите агенти.
- **Активно участие** на бизнеса и социалните партньори.

VIII. Типология на идентифицираните добри практики в борбата срещу неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения

Добрите практики, предлагани за прилагане с настоящата стратегия, са подбрани в резултат на задълбочено изследване и анализ на специфичните политики, законодателството и инициативи, насочени към борба с различни проявления на неформална икономика в трудовоправните и осигурителните отношения в 6 страни от ЕС – Люксембург, Португалия, Ирландия, Румъния, Литва и Латвия.

Подборът на идентифицираните практики се основава както на съответствието им с набор от критерий (иновативност, въздействие, възможност за трансфериране, ефективност и ефикасност, устойчивост и възможност за повтаряема употреба), така и на оценката за приложимостта им спрямо съществуващата правна, институционална и административна рамка в България и на потенциалния ефект, който биха могли да



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

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

имат. Практики, прилагани в различни страни, но със сходни цели и механизми за въздействие са обединени в общо предложение в плана за действие.

От гледна точка на конкретния механизъм за въвеждане и прилагане, избраните практики са:

- **Законодателни** - мерки, които предполагат изготвяне и/или промяна на закони и подзаконовни нормативни актове;
- **Институционални** – мерки, които предполагат създаване на структури и механизми за сътрудничество в борбата срещу сивата икономика;
- **Административни** – мерки, чрез които се налагат нови режими, насочени към регулиране на взаимоотношенията или опростяване на процедурите по спазване на задълженията от страна на работодатели и/или заети лица;
- **Технологични иновации** - практики, свързани с използване на съвременните информационни технологии;
- **Други практики**, попадащи в горните категории.

Предвид на сложния характер и многообразието на проявления на неформалната икономика, идентифицираните практики са подбрани така, че да осигуряват набор от разнообразни инструменти за ефективна и ефикасна борба с това явление.

Създаването и въвеждането на правна дефиниция на недеклаирана заетост е мярка, която може да улесни и подпомогне въвеждането и прилагането на множество други практики.

От гледна точка на механизма на въздействие, предлаганите мерки могат да бъдат типологизирани като:

1. **Възпиращи** – мерки насочени към подобряване на разкриваемостта на различните форми на недеклаиран труд и усъвършенстване на механизма за противодействие и санкциониране на прояви на неформална икономика. Възпиращият подход почива на допускането, че без да има постоянен контрол от страна на съответните органи, неформалната икономика ще продължи да съществува, защото има траен дисбаланс между икономическите ползи от работа в неформалната икономика и разходите за

“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

спазване на всички регулаторни изисквания за опериране „на светло“. За да бъдат балансирани ползите и разходите е необходимо да има последващ контрол от страна на отговорните институции. Въздействието върху поведението на икономическите субекти се реализира чрез потенциалната / очаквана загуба за нарушителя, която е функцията на вероятността да бъде разкрит и размера на предвидената санкция. Колкото по-голям е размерът на санкцията и вероятността тя да бъде наложена, толкова по-силен е възпиращият ефект. От своя страна, вероятността за установяване на нерегламентирани практики зависи пряко от способността на отговорните органи да разкриват проявите на неформалната икономика.

Такива идентифицирани и предлагани със стратегията възпиращи практики са:

- Подобряване на междуведомствената координация за разследване, установяване и санкциониране на проявления на неформална икономика в трудово-правните и осигурителни отношения;
- Създаване на консултативен съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика;
- Усъвършенстване на системата за оценка, анализ и профилиране на риска;
- Организиране на практическо и теоретично обучение на инспекторите по труда относно неформалната икономика;
- Публикуване на интернет страниците на Главна инспекция по труда наименованията на работодателите, за които е установено, че не декларират труд;
- Недопустимост на безвъзмездна помощ при установени форми на недекларирана заетост;
- Увеличени санкции и наказателна отговорност за измамно и небрежно управление на счетоводни сметки.

2. **Насърчаващи** – насочени към стимулиране на работодателите и работниците да спазват трудовото и осигурителното законодателство и да формализират своите взаимоотношения, към превенция срещу въвличането на бизнеса и заетите лица в различни форми на недекларирана заетост, както и към ограничаване 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

предпоставките за проявление на неформалната икономика. Насърчаващите мерки се базират на допускането, че възпиращите мерки и последващият контрол не могат да преустановят всички прояви на неформалната икономика. Те често са свързани с усилията за подобряване на бизнес средата и увеличаване на стимулите за развиване на дейност, спазвайки всички нормативни изисквания. Попадащите в тази категория предлагани мерки са:

- Въвеждане на облекчени процедури за наемане при изпълнение на някои краткосрочни, труднопредвидими и непостоянни работи;
- Съвместяване на частично обезщетение за безработица с работа на непълн работен ден;
- Създаване на опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата;
- Създаване на Социален фонд на строителите;
- Уреждане на възможност за заетост с прекъсване;
- Намаляване на административната тежест при подаване на данъчни декларации;
- Създаване на регистър с предприятията, които спазват данъчните закони и изграждане на система за административни облекчения за изрядните предприятия

3. Информационни – мерки, насочени към формиране на адекватни познания за трудовото и осигурителното законодателство, информирание на общественото мнение за осъзнаване на потенциалните негативни ефекти от въвличането в неформални практики, засилване на обществената нетърпимост към неформалната икономика и повишаване на данъчния морал. В тази категория мерки се включват:

- Социална кампания за насърчаване на нетърпимост към сивата икономика;
- Организиране на кампания срещу недеklarираната заетост в хотели и ресторанти;



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

--.



“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

IX. План за прилагане на всяка „добра практика” в България

Въвеждане на легална дефиниция на „недекларирана заетост”

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Правната дефиниция на недекларирана заетост представлява ясно посочване на нарушенията, извършването на които се определя като „недекларирана заетост”. Въвеждането на такава дефиниция позволява реализирането на голям брой други мерки в борбата срещу проявленията на сивата икономика в трудовите и данъчно-осигурителните отношения.

Подобен подход са избрали Люксембург и Литва. В Люксембург легална дефиниция на недекларираната заетост, както и санкции при установена форма на нерегламентирана заетост са възприети още от 1977 г. Понастоящем забраната за полагане на недеклариран труд, както и изключенията от обхвата на легалната дефиниция и санкциите при установяване на недекларирана заетост са регламентирани с Кодекса на труда от 2006 г. Въвеждането на легална дефиниция в Литва става през 2012 г. с промени в Кодекса на труда. Целта му е да покрие не само работните взаимоотношения без споразумение (договор), което се тълкува като нарушение на договорите и процедурите, но и данъците, които не се плащат дейностите, които не се декларират пред държавните институции, както и укриването на работни часове и неотчитане на извънреден труд.

В България такова определение липсва. Същевременно, в редица закони са посочени отделни нарушения, всяко от които може да се разглежда по икономическия си характер като действие, пораждащо сива икономика в областта на трудовите и данъчно-осигурителните отношения.

Наличието на легална дефиниция на понятието „недекларирана заетост“ и определянето на санкции и за работодателя, и за наетото лице създава правна яснота и предвидимост както по отношение на забранените от закона форми на полагане/наемане на труд, така и за наказанията, ако нормативните разпоредби бъдат нарушени.

“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

Мярката от една страна има възпиращ ефект за работодателите, а от друга дава възможност за предвидимост на вида и размера на санкциите, в случай, че бъдат уличени в нарушение. Същото важи и за работниците и служителите, ако бъдат хванати да полагат труд срещу възнаграждение в разрез с разпоредбите на закона. Наличието на легална дефиниция улеснява контролните органи и ограничава и субективизмът в тълкуването и налагането на санкции.

По-стриктната и по-ясна дефиниция на незаконния труд спестява разходи на администрацията, тъй като прави работата ѝ по-ефективна, в т.ч. при съдебни спорове, и води до повече разходи за компаниите, които наемат на сиво.

Дефиницията на незаконния труд в подобен, сравнително опростен, текст помага и за информираността на обществото относно измеренията на подобни практики.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Създаване на предвидимост и улесняване на работодатели, работници и контролни органи по отношение на спазване на трудовото и данъчно-осигурителното законодателство.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Засегнати са всички участници на пазара на труда, както и всички контролни органи, натоварени да следят за спазване на трудовото и осигурителното законодателство.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

В България няма обща правна дефиниция на недекларирана заетост. От гледна точка на възможността за постигане на синергия с други въведени добри практики, учачно е тя да се направи чрез промяна в Кодекса на труда.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

Дейност	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултатите от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Изготвяне и обществени консултации на дефиниция на недеklarирана заетост	Работна група към МТСП, с участие на МФ, НАП, представители на работодатели и синдикати, независими експерти	3 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	Заинтересованите страни са всички участници на пазара на труда. От страна на държавата засегнати са всички	1 бр. изготвени дефиниция 1бр. Предварителна оценка на въздействието	Създаване на предвидимост и улесняване на работодатели,
Дейност 2 Изготвяне на законопроект за изменение и допълнение в КТ	МТСП, НСТС, МС	1 месец	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	всички институции, имащи контролни функции. Представители на съдебната система също са засегнати, доколкото част от	1 бр. изготвен законопроект за изменение и допълнение в КТ	работници и контролни органи по отношение на спазване на трудовото и данъчно-осигурителното законодателство
Дейност 3 Приемане законопроект за изменение и допълнение в	Законопроектът се разглежда и приема от Народно събрание. Предварително се обсъжда в	2 месеца		актовете за налагане на наказания се обжалват.	1 бр. приет от НС законопроект за изменение и	



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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001–2.1.07

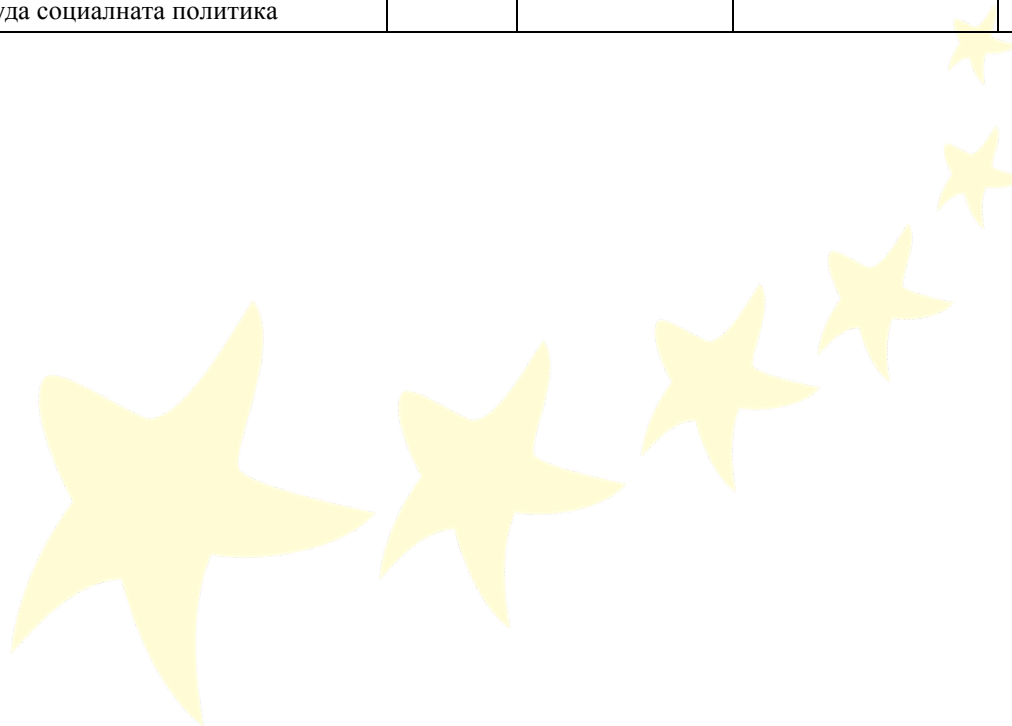
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

КТ	Комисията по бюджет и финанси, Комисията по икономическа политика и туризъм, Комисията по труда социалната политика				допълнение в КТ	
----	--	--	--	--	--------------------	--



“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

Възпиращи мерки

Подобряване на междуведомствената координация за разследване, установяване и санкциониране на проявления на неформална икономика в трудово-правните и осигурителни отношения.

1. Резюме на „добрата практика“, която ще се прилага в България

Практиката включва подобряване на междуведомствената координация за разследване, установяване и санкциониране на проявления на неформална икономика в трудово-правните и осигурителни отношения. Практиката на съвместни действия между отделните институции, контролиращи прилагането на трудовото законодателство, е позната в България.

През последните години у нас са предприети няколко законодателни мерки за подобряване на координацията между контролните органи, които са подчинени организационно на различни институции и имат компетенции в различни области. В края на 2008 г. в Кодекса на труда се регламентира правомощие на териториалните дирекции на Националната агенция за приходите да предоставят в реално време на оправомощени лица от дирекции "Инспекция по труда" електронен достъп до регистъра на трудовите договори и при поискване в срок три работни дни да изпращат копие от съответното заверено уведомление. В началото на 2009 г. е приет Закона за инспектирането по труда, който урежда начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда. Целта на този закон е да създаде условия за по-ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения.

Практика, която е подобна на предлаганата, е приложена както в Люксембург с наименованието «Междуведомствено звено за борба с неформалната заетост», така и в Ирландия под името «Съвместни звена за разследване».

В Люксембург Междуведомственото звено за борба с нелегалната заетост е създадено през 2000 г. на базата на съществуващата дотогава Работна група за социалния



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

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

дъмпинг. До момента функциите, правомощията и съставът му не са регламентирани с нормативен акт; инициатор и координатор на съвместните проверки е Инспекцията по труда и мините; съставът на групите за всяка проверка зависи от нейното естество и обхват, както и от сферата на дейност на проверяваното предприятие или обект. В повечето случаи в инспекциите участват служители от Инспекцията по труда и мините, Администрацията за митата и акцизите, полицията, службата за борба с измамите на Администрацията за регистрация и собствеността, Агенцията за насърчаване на заетостта, Отдела по здравословни условия на труд на Министерството на здравеопазването, както и служители от Единния център за социална сигурност. При проверки в трансграничните региони инспекциите се осъществяват в сътрудничество с контролните органи на съседните държави.

В Ирландия съвместните звена за разследване са създадени през 1990 г. и са ключова форма за сътрудничество между Националната агенция за правата на работещите, Министерството на социалната защита и Службата на комисарите по приходите за осъществяване на контрол по спазване на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство. Служителите на трите администрации извършват съвместни проверки, което е предпоставка за съгласуваност в действията, а благодарение и на обмяната на информация между тях – за повишаване на ефективността на инспекциите.

Имайки предвид че практиката е позната в България, предложението цели подобряване и усъвършенстване на съществуващите в момента междуведомствени връзки и повишаване на ефективността на съвместните дейности в противодействие на проявите на неформалната икономика.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

Практиката е насочена към подобряване на координацията и комуникацията между отделните институции на оперативно равнище с цел повишаване на ефективността на съвместните действия, насочени към противодействие и превенция на проявите на неформалната икономика. Прилагането на практиката е предпоставка за увеличаване на разкритите случаи на проявление на неформалната икономика в трудовоправните и социалноосигурителните отношения. Практиката изхожда от допускането, 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

модерните методи за справяне с неформалната икономика почиват на необходимостта от интердисциплинарни знания и умения и активно сътрудничество между контролните органи.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Засегнати от въвеждането на практиката ще бъдат институциите, които извършват дейности, насочени към противодействие на проявленията на сивата икономика. Сред тях са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства. Взаимодействието между тези институции в областта на трудовите и осигурителните отношения, в т.ч. в противодействието срещу проявите на недеklarирания труд, е от изключително значение.

Косвено засегнати от прилагането на добрата практика ще бъдат работници и работодатели, които извършват дейности в сивата икономика, практиката се очаква да повиши степента на координация и ефективност на съвместните действия, а по този начин да доведе до по-висока разкриваемост на случаите на неформална заетост.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Прилагането на практиката не изисква законови промени. В устройствените правилници на контролиращите институции е заложена възможност за взаимодействие с други органи на държавната администрация, както и с организации на работниците и работодателите и други неправителствени организации.

До момента на основата на законовата регламентация са сключени споразумения между ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ за координация и сътрудничество. Целта на споразуменията е осъществяването на ефективна и ефикасна контролна дейност.

В Споразумение от 29.09.2010 г. между ИА ГИТ, НАП и НОИ е предвидено, че институциите предприемат съвместни действия по превантивен и текущ контрол за спазване на осигурителното и трудово законодателство, осигурителните приходи и разходи и си взаимодействат с цел събирането на задължителните осигурителни вноски



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

и разкриване на възможности за редуциране на извършваните разходи за сметка на ДОО.

По силата споразуменията за съвместна дейност при инспектиране на случаите на недеклариран труд се събира допълнителна информация от регистрите на ИА ГИТ, НАП, НОИ и АЗ.

Добро взаимодействие ИА „ГИТ” осъществява с органите на МВР, Икономическа полиция и Изпълнителна агенция „Автомобилна администрация”.



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



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Предварителни обсъждания и консултации с представители на ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства.	ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ	1 месец	Експертен труд за изготвяне на становища и консултации, ресурси за провеждане на предварителни срещи със заинтересованите страни	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства, както и неправителствени организации като организации на работници, работодатели и други браншови организации.	Брой проведени срещи и обществени консултации	Според повечето национални и международни изследвания България е сред страните в ЕС с най-висок дял на неформалната икономика. Различните проявления на неформалната икономика обуславят необходимостта от активни координирани действия между контролиращите институции.
Дейност 2 Изготвяне на предложения за подобряване на координацията между ведомствата	ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ	1 месец	Експертен труд	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства.	Сключени допълнителни споразумения за съвместни действия	В България до момента са реализирани множество съвместни действия между ИА ГИТ и други държавни институции. В периода юли 2009 – декември



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

					между институциите. Брой приложени мерки за подобряване на междуведомствената координация	2012 г. са извършени 7 305 съвместни проверки на ИА "ГИТ" и НАП, 3 803 на ИА "ГИТ" и МВР, 1 510 на ИА "ГИТ" и НОИ, и 807 на ИА "ГИТ" и АЗ. Прилагането на практиката ще улесни организирането на съвместни проверки, в които участват няколко институции и ще доведе до увеличаване на броя съвместни дейности.
Дейност 3: Прилагане на предложените мерки за подобряване на координацията между ведомствата	ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ	12 месеца	Експертен труд, административни разходи	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства.	Брой приложени мерки за подобряване на координацията между ведомствата	Практиката ще повиши ефективността на координираните действия, а по този начин ще доведе до увеличаване на случаите на успешно разриване на проявите на неформална икономика.
Дейност4: Оценка на въздействието на приложената практика	ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ	1 месец	Експертен труд по отчитане на резултатите от съвместните действия.	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства.	1 бр. Изготвен доклад за оценка на въздействието на приложената практика	



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



“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

Създаване на консултативен съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика

1. Резюме на „добрата практика“, която ще се прилага в България

Предложената добра практика включва създаването на консултативен съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика, в който да участват представители на МТСП, МВР, НАП, ГИТ, АЗ, национално представените синдикални и работодателски организации. Основната задача и цел на Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика е осигуряването на обмяна на опит и изготвяне на предложения за борба със сивия сектор и мониторинг на тяхното изпълнение.

В България има Национален съвет за инспектиране на труда – консултативен съвет, който обсъжда проекта на Националната програма за инспектиране на труда; периодично обсъжда състоянието, тенденциите и проблемите на дейността за инспектиране на труда и предлага мерки за подобряването ѝ; обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, правила, методики и други документи, свързани с инспектирането на труда; взема решения за извършване на съвместни тематични проверки; изготвя и приема правилник за дейността си. Дейността на този консултативен съвет обаче е насочена основно към подобряване на инспекцията на труда, която е само една от групата мерки за ограничаване на неформалната икономика като цяло.

Предложената добра практика е идентифицирана с подобни характеристики в Ирландия под името „Група за наблюдение на скритата икономика“ и в Румъния с наименование „Междуведомствен комитет по недеklarираната заетост“.

В Ирландия Групата за наблюдение на скритата икономика е създадена през 1990 г. по предложение на Централния комитет за преглед на Програмата за национално възстановяване. Тя е формална структура с председател представител на Службата на Комисарите по приходите и постоянни членове служители от Министерството на социалната защита, Министерството на заетостта, предприемачеството и иновациите и Националната агенция за правата на работещите. В дейността ѝ участват

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

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

Конфедерацията на ирландския бизнес и работодатели, Асоциацията на малките фирми, Федерацията на строителната индустрия и Ирландския конгрес на синдикатите. В края на 2011 г. са създадени четири регионални подгрупи с оглед използване и на местни ресурси и информация за борба със сивия сектор.

В началото на 2010 г. румънското правителство създава Междуведомствен комитет по недекларираната заетост и Техническа работна група към него. Междуведомственият комитет се състои от по двама представители (с ранг държавен секретар) на Генералния секретариат на правителството, на Министерството на труда, семейството, социалната защита и възрастните хора, на Министерството на публичните финанси, на Министерството на вътрешните работи, на Инспекцията по труда и на Националния институт за изследване на труда и социалната защита. Генералният секретариат на правителството изпълнява функциите на секретариат на Комитета и осъществява координацията между ведомствата, представени в него.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

Целта на Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика е обмяна на опит и изготвяне на предложения за политики и мерки за борба със сивия сектор, както и съблюдаване на тяхното изпълнение. В съвета взимат участие представители на държавни институции, както и представители на неправителствения сектор – работодателски, синдикални и браншови организации.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика” в България

Сред засегнатите страни са държавни институции, които участват в противодействието на неформалната икономика, сред които МТСП, ИА ГИТ, МВР, НАП, АЗ.

Сред заинтересованите страни са и национално представените синдикални и работодателски организации, както и браншови организации.

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

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

Косвено засегнати от прилагането на добрата практика ще бъдат работници и работодатели, доколкото групата за наблюдение на неформалната икономика ще съдейства за прилагането на актуални мерки, които ще ограничат проявленията на неформалната икономика, като по този начин подобрят конкурентната среда в страната.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Прилагането на практиката не изисква законови промени и може да бъде реализирана в рамките на настоящата нормативна уредба. Практиката може да се въведе чрез създаване на постоянно действащ консултативен орган на правителството, осигуряващ координация в сферата на изпълнителната власт (правно основание - чл. 21 от Закона за администрацията)

Консултативният съвет може да бъде създаден със Заповед на министър председателя или на министъра на труда и социалната политика или с решение на Министерски съвет.

Създаването на консултативния съвет се основава на необходимостта за съдействие между институциите не само на оперативно, но и на стратегическо равнище. В устройствените правилници на контролиращите институции е заложена възможност за взаимодействие с други органи на държавната администрация, както и с организации на работниците и работодателите и други неправителствени организации.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
<p>Дейност 1</p> <p>Предварителни обсъждания и консултации с представители на МТСП, МВР, НАП, ГИТ, АЗ, национално представените синдикални и работодателски организации</p>	Министерски съвет, МТСП	1 месец	Експертен труд за изготвяне на становища и консултации, ресурси за провеждане на предварителни срещи със заинтересованите страни	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства, както и неправителствени организации като организации на работници, работодатели и други браншови организации.	Брой проведени срещи и консултации	Според повечето национални и международни изследвания сивата икономика в България възлиза на над 30% от официалния брутен вътрешен продукт, като обхваща значителна част от заетостта в страната. Неформалната икономика в България е сред най-големите в относително изражение спрямо останалите страни-членки на ЕС. В този контекст са необходими повече координирани усилия от страна на публичния и
<p>Дейност 2</p> <p>Създаване на</p>	Консултативния съвет може да бъде създаден със	1 месец	Експертен труд	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ,	1 бр. Заповед за създаване на	на публичния 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

консултативен съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика	Заповед на министър председателя или на министъра на труда и социалната политика или с решение на МС.			НАП, АЗ, МС и други ведомства, както и неправителствени организации като организации на работници, работодатели и други браншови организации.	Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика или решение на МС	неправителствения сектор в посока предлагане на политики и мерки, които биха редуцирали проявите на сенчестата икономика както в краткосрочен, така и в дългосрочен план. Създаването на Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика ще подобри обмяната на опит и ще доведе до предлагането на повече и по-разнообразни политики и мерки за редуциране дела на неформалната икономика, имайки предвид участието както на публичния, така и на неправителствения сектор.
Дейност 3 Организиране на срещи на Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика	Представители на МТСП, МВР, НАП, ГИТ, АЗ, национално представените синдикални и работодателски организации и други участници в групата.	12 месеца	Ако се използва наличният капацитет в действащите структури и не се предвижда заплащане за участието на експертите в консултативния съвет, няма да са необходими допълнителни ресурси.	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други ведомства, както и неправителствени организации като организации на работници, работодатели и други браншови организации.	Брой проведени срещи на консултативния съвет Брой изготвени предложения за политики и мерки за противодействие и ограничаване на неформалната икономика	Създаването на Консултативен съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика ще съдейства за повишаване на
Дейност 4: Отчитане на	Представители на МТСП, МВР, НАП, ГИТ, АЗ, национално представените	1 месец	Експертен труд по отчитане на резултатите от	Сред заинтересованите страни са ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ и други	1 бр. Изготвен отчет за резултатите от	



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

результатите от дейността на Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика	синдикални и работодателски организации и други участници в групата.		работата на Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика	ведомства, както и неправителствени организации като организации на работници, работодатели и други браншови организации.	работата на Консултативния съвет за мониторинг и противодействие на неформалната икономика	степената на съдействие между заинтересованите страни в публичния и частния сектор, а оттам ще повиши и ефективността на общите им действия насочени срещу проявленията на сивата икономика в страната.
---	--	--	--	---	--	---



“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

Усъвършенстване на системата за оценка, анализ и профилиране на риска на НАП

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Предложената практика включва усъвършенстване на използваната в момента от НАП Система за оценка, анализ и профилиране на риска. Като добра практика е идентифицирана системата, използвана в Ирландия, която функционира въз основа на правила и алгоритъм за точкуване, като резултатите се използват за изготвяне на програмите за планиране на проверки с цел установяване степента на спазване на законодателството.

Предложената като добра практика Система за оценка, анализ и профилиране на риска е разработена в република Ирландия. Системата анализира данъчните декларации, използвайки данни от над 50 отделни информационни масива, от собствени източници, данни от други министерства, както и данни на трети страни от публичния и частния сектор. Резултатът е цялостна система за анализ на риска, която го степенува за всички потребители в базата данни на Службата на Комисарите по приходите. Системата е разработена, внедрена и се администрира от Службата на Комисарите по приходите. Системата за оценка, анализ и профилиране на риска е мярка, която едновременно ограничава и предотвратява проявлението на практики присъщи на сивия сектор. Системата за оценка, анализ и профилиране на риска улеснява дейността на контролните органи, позволявайки идентифициране на онези субекти, които представляват най-голям риск за събираемостта на публичните приходи и създавайки предпоставки за снижаване до минимум възможностите за нарушение на трудовото, социалноосигурителното, данъчното и друго законодателство. Разходите, свързани с администрирането и разширяването са за сметка на Приходната администрация в Ирландия.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

Целта на прилагането на избраната добра практика е усъвършенстване на съществуващата в НАП система, с цел концентрирането на усилията в контрола 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

високорискови случаи и свеждане до минимум контактите с изрядните данъкоплатци. Системата води до подобряване контрола върху спазването на нормативните и регулаторни изисквания в областта на трудовото, социалноосигурителното и данъчното законодателство.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика” в България

Усъвършенстването на системата води до подобряване ефективността на работата на НАП, която е основната засегната страна.

Полза от усъвършенстване на системата ще имат службите и агенциите, отговарящи за осъществяване на контрол за спазване на нормативните изисквания и регулации, сред които са МТСП, ИА ГИТ, МВР, АЗ.

Сред заинтересованите страни са и бизнеса и обществото като цяло, доколкото оптимизирането на системата ще подобри работата на приходната администрация.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Според използваната в момента система в НАП предприемането на конкретно контролно действие - възлагане на ревизия или проверка, се предхожда от т. нар. „процес по селекция“. Разграничават се два вида селекция – текуща и служебна.

Текущата селекция се инициира от събития, които са от значение за установяване на дължимите данъци или осигурителни вноски, и се извършва в няколко случая, например: когато е подадена декларация с резултат данък за възстановяване или искане за прихващане или възстановяване на недължимо платени и събрани суми за данъци и осигурителни вноски; при постъпили данни от обмен на информация от администрация на друга страна; неподадени справки-декларации по ЗДДС за няколко данъчни периода, при постъпил сигнал от външен източник и др.

Служебната селекция се извършва, когато е налице нормативно изискване за извършване на определено контролно действие. Такъв е случаят например, когато е отправено искане за извършване на ревизия или проверка от прокурор или следовател.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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 хода на селекцията се извършва анализ на данните в базите, до които имат достъп органите на НАП, като се отчитат и специфичните характеристики на задължените лица. За целта се използват широк кръг от показатели за подбор на лица за ревизии

Необходимо е да бъде направен подробен анализ и сравнение на предложената система за оценка, анализ и профилиране на риска, която се прилага в Ирландия, и системата, която в момента се използва в НАП.Целта е да се идентифицират конкретни възможности за оптимизация на системата в НАП.В този план следва да се извърши преглед на Вътрешните процедури и критерии на НАП за селекция на лицата, по отношение на които се предприемат контролни действия, в посока тяхното усъвършенстване.Прилагането на практиката следва да се възложи на НАП.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Преглед на процедурите за селекция, които се използват в системата на НАП	НАП	1 месец	Експертен труд за извършване на преглед на процедурите за селекция, които се използват в системата на НАП	Сред заинтересованите страни са НАП, както и ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ.	Изготвен преглед на процедурите за селекция, които се използват.	Според повечето национални и международни изследвания България е сред страните с най-висок дял на неформалната икономика в ЕС. Някои сектори обаче са с особено висока степен на риск от проявление на сиви практики. Със значително присъствие на неформална заетост са леката промишленост, строителство, търговия, хотелиерство и ресторантьорство, в които са заети 1 млн. 151 хил. души през 2012 г.
Дейност 2 Подробен анализ и сравнение на системата на НАП с предложената система за оценка, анализ и профилиране на риска в Ирландия	НАП	3 месеца	Експертен труд за извършване на сравнителен анализ на системата на НАП и системата за оценка, анализ и профилиране на риска в Ирландия	Сред заинтересованите страни са НАП, както и ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ	Изготвен анализ и сравнение на системата на НАП и предложената система за оценка, анализ и профилиране на риска в Ирландия	



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

<p>Дейност 3</p> <p>Изготвяне на конкретни предложения за усъвършенстване на системата на НАП</p>	НАП	6 месеца	Експертен труд за изготвяне на препоръки за усъвършенстване на системата на НАП	Сред заинтересованите страни са НАП, както и ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ.	Брой изготвени препоръки за усъвършенстване на системата на НАП	Прилагането на практиката ще доведе до извършване на промени в системата за анализ, оценка и профилиране на риска и увеличаване на ефективността на работата на НАП.
<p>Дейност 4</p> <p>Прилагане на предложените промени с цел усъвършенстване на системата на НАП</p>	НАП	12 месеца	Експертен труд и други административни разходи за промяна в системата на НАП	Сред заинтересованите страни са НАП, както и ИА ГИТ, НОИ, НАП, АЗ.	Брой приложени промени в системата на НАП	<p>Чрез усъвършенстването на системата ще се оптимизира управлението на ресурсите на приходната агенция и ще се засили контрола върху високорисковите данъкоплатци.</p> <p>В резултат на това ще се увеличи броят на разкритите случаи на проявления на неформалната икономика в относително изражение, спрямо вложените ресурси или например спрямо направените проверки и ревизии.</p>

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

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

Организиране на практическо и теоретично обучение на инспекторите по труда относно неформалната икономика

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Практиката включва цялостно обучение, което е концентрирано изцяло върху различните проявления на сивата икономика и е предназначено за инспекторите по труда. Обучението включва теоретична и практическа част. Инспекторите получават теоретична подготовка относно дефиницията и основните проявления на сивата икономика и техники за по-бързото и ефективно разкриване на сивите практики. Теоретичната част включва основните понятия, тяхното проявление и динамика: сива икономика; недеklarиран труд/ неформална заетост; частично недеklarирани доходи; други явления свързани с недеklarирания труд; незаконна трудова заетост; фиктивна самонаетост. Имайки предвид, че ИА ГИТ ежегодно провежда обучение на своите служители, предлаганото обучение има допълваща роля към другите форми за повишаване на административния капацитет на контролните органи за спазване на трудовото законодателство.

През 2009 г. Инспекцията по труда в република Португалия започва курс на обучение по темата на недеklarираната трудова заетост. Курсът е предназначен за инспекторите по труда. Обучението е един от стълбовете на тригодишния План за действие при инспекциите, като инспекторите получават теоретична и практическа подготовка относно основните проявления на сивата икономика. Обучението води до подобряване на професионалната подготовка на инспекторите в разкриването на различни проявления на неформалната икономика. Обучението на инспекторите е един от акцентите в тригодишния план за действие, който обръща по-голямо внимание върху недеklarираната заетост. Практическото обучение се провежда за първи път в периода между април 2009 г. и март 2010 г., а след това по време на упражняване на самите проверки. По време на първоначалното обучение около две седмици се отделят за информиране на новоназначените инспектори относно различните начини и техники за идентифициране на потенциални нарушения на закона, със специален фокус върху недеklarираната заетост. Този курс първоначално включва четири обучения. През 2009 г. са обучени 148 новопостъпили инспектори на труда. Курсът се провежда периодично

“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

всяка година, като над 50% от инспекторите по труда вече са преминали обучение. Според оценките на организаторите курсът на обучение може лесно да бъде трансфериран в други европейски страни.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

Целта на обучението е да подобри професионалната подготовка на инспекторите и по този начин да повиши разкриваемостта на случаите на недеklarирана заетост. В основата на концепцията за обучението е допускането е, че борбата с неформалната заетост изисква мултидисциплинарни знания и умения от страна на инспекторите по труда. Въвеждането на практиката е част от мерките за повишаване на административния капацитет и укрепване на институционалния имидж на ИА ГИТ чрез подобряване на професионалната компетентност на служителите от ИА ГИТ за по-ефективно и ефикасно изпълнение на професионалните им задължения.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика” в България

Засегнатите страни от прилагането на добрата практика в България ще бъдат на първо място инспекторите по труда, които ще участват в теоретичното и практическо обучение. Обучението ще доведе до повишаване на квалификацията на служителите на инспекцията и до увеличаване на разкритите сиви практики.

Косвено засегнати от прилагането на практиката ще бъдат работодателите и работниците, които извършват дейности в сферата на неформалната икономика.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Прилагането на практиката не изисква законови промени и може да бъде реализирана в рамките на настоящата нормативна уредба. Практиката ще бъде приложена 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**

Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" към Министерството на труда и социалната политика.

Обучението може да бъде заложено в годишния план за дейността на Главната инспекция по труда, който се утвърждава от Изпълнителния директор на ИА ГИТ и се съгласува с Министъра на труда и социалната политика. Обучението може да бъде организирано самостоятелно или като част от годишната програма за повишаване на административния капацитет и укрепване на институционалния имидж на ИА ГИТ.

В България се използват различни форми за повишаване на административния капацитет на контролните органи за спазване на трудовото законодателство. Реализират се обучения, които се провеждат ежегодно в изпълнение на Личния план за обучение на държавните служители в изпълнение на изискванията на Закона за държавния служител (обученията се провеждат чрез Института за публична администрация, чрез Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи към МТСП и др.).

В Плана за дейността на ИА ГИТ за 2012 г. приоритено място заема Програмата за повишаване на административния капацитет и укрепване на институционалния имидж на ИА ГИТ и по-конкретно провеждането на теоретично и практическо обучение на новоназначените 110 асистенти в инспекционната дейност и провеждането на поддържащото и надграждащо обучение на 460 служители от специализираната администрация на ИА ГИТ.

Общата цел на проектите, изпълнявани от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, е повишаване качеството на работа на ИА ГИТ и гарантиране на ефективното прилагане на трудовото законодателство чрез реорганизация на дейността на Инспекцията в съответствие с добри практики, установени в други държави - членки на ЕС, унифициране и усъвършенстване инспекционната методология, увеличаване броя на извършваните проверки, ефективно прилагане на информационните технологии в дейността на агенцията, професионално развитие на служителите чрез участие в различни форми на обучение и др.



Европейски съюз



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

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
<p>Дейност 1</p> <p>Предварителни обсъждания и консултации в рамките на ГИТ и МТСП на възможностите за провеждане на специализирано обучение относно проявленията на неформалната икономика</p>	<p>ИА ГИТ към МТСП</p>	<p>1 месец</p>	<p>Експертен труд за изготвяне на становища и консултации</p>	<p>ИА ГИТ към МТСП</p>	<p>Брой проведени срещи и предварителни консултации с представители на ГИТ и МТСП и други експерти</p>	<p>Провеждането на обучението ще повиши ефективността на ГИТ при извършване на инспекционната дейност и ще доведе до увеличаване на разкритите проявления на неформалната икономика.</p> <p>През последните 10 години видимо се повишават установените от инспекцията нарушения. През 2004 г. са регистрирани 172 хил. нарушения на трудовото</p>
<p>Дейност 2</p> <p>Включване на обучението в годишния план за</p>	<p>Годишният план за дейността се утвърждава от изпълнителният директор на</p>	<p>1 месец</p>	<p>Експертен труд по изготвянето на предварителния план и практическото и теоретично съдържание на обучението</p>	<p>ИА ГИТ към МТСП</p>	<p>1 бр. проект за организиране на обучение в годишния план за дейността на ГИТ</p>	<p>от инспекцията нарушения. През 2004 г. са регистрирани 172 хил. нарушения на трудовото</p>





Европейски съюз



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

<p>дейността на Главната инспекция по труда</p>	<p>Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", като се съгласува с Министъра на труда и социалната политика.</p> <p>Обучението може да бъде включено като самостоятелно начинание, или да бъде интегрирано в другите текущи образователни инициативи в агенцията.</p>					<p>законодателство, а през 2012 г. са отчетени 259 хил. нарушения.</p> <p>По-големият брой отчетени нарушения обаче се дължи до голяма степен на по-високата активност на инспекцията. Това обуславя и необходимостта от допълнително</p>
<p>Дейност 3 Провеждане на обучението относно специфичните проявления на неформалната икономика</p>	<p>ИА ГИТ към МТСП</p>	<p>12 месеца</p>	<p>Размерът на разходите зависи много от броя на обучаваните служители, избора на начина за осъществяване на обучението, неговата продължителност и др.</p> <p>Може да се оцени възможността за провеждане на специализирано обучение на служителите в рамките на вече предвидени и одобрени разходи за обучение.</p> <p>Разходите за провеждане на обучението включват разходи за експертен труд, за изготвяне на</p>	<p>инспекторите по труда, които ще бъдат включени в обучението</p>	<p>Брой инспектори, преминали специализирано теоретично и практическо обучение относно различните проявления на неформалната икономика</p>	<p>повишаване на капацитета на инспекторите със специален фокус върху недеklarираната заетост.</p>





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

			учебното съдържание и други учебни материали, евентуално разходи за наем на зала и т.н.			
Дейност 4: Отчитане на резултатите от проведеното обучение	на от Специализирана администрация към ГИТ	1 месец	Експертен труд по отчитане на резултатите и изготвяне на годишния доклад за дейността на ГИТ	ИАГИТ МТСП	към	1 бр. Изготвен отчет за резултатите от проведеното обучение и включването им в годишния доклад за дейността на ГИТ



“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

Недопустимост за безвъзмездна помощ при установени форми на недеklarирана заетост

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

С въвеждането на мярката се ограничава достъпа до финансова помощ за предприятия, за които с влязло в сила решение на съда е установено, че са нарушили разпоредбите, забраняващи наемането на работници и служители при условия, които противоречат на нормативните изисквания.

Практиката е въведена в Люксембург като част от действията по транспониране в националното законодателство *Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава*. Изменени са Кодекса на труда и няколко закона, които уреждат условията и редът за предоставяне на финансова помощ на физически и юридически лица във връзка с извършваната от тях дейност. Въведените ограничения засягат работодатели, които поне 2 пъти в рамките на четири години са нарушили разпоредбите за недеklarирана заетост по отношение на нелегално пребиваващи в страната чужденци, като са промени 5 закона, уреждащи различни форми на държавно подпомагане на стопански субекти.

В момента в България има известни ограничения, свързани с наемане на незаконно пребиваващи чужденци. Така например, работодатели, наели на работа незаконно пребиваващи на територията на Република България чужденци, не могат да участват в мерките за насърчаване на заетостта по Закона за насърчаване на заетостта за период една година от констатиране на нарушението. Същевременно, възложител на обществена поръчка може да отстрани от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка кандидат или участник, който има наложено административно наказание за наемане на работа на незаконно пребиваващи чужденци през последните до 5 години. Извън тези ограничения обаче, законодателството не допуска кандидати за обществени поръчки или за изпълнение на проекти по оперативни програми и други форми на държавна помощ според фискалните последици от използване на недеklarирана заетост. Не се допускат предприятия с изискуеми и ликвидни публични задължения към държавата. Следователно, дори да са разкрити нарушения на трудовото

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

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

и осигурителното законодателство, ако работодателят плати данъците, осигуровките и глобите, той не е възпрепятстван от участие в посочените процедури.

Мярката действа по-скоро превантивно, чрез заплахата за загуба на достъп до публично финансиране при извършване на посочените нарушения в трудовото законодателство. Всички участници на пазара, спазващи законодателството, имат полза от въвеждането на мярката, тъй като се ограничава достъпът на конкуренти, които използват „социален дъмпинг“. Самата забрана за предоставяне на помощ на неизрядни предприятия повишава доверието в публичния сектор, макар да е свързана с допълнително натоварване на администрацията. За обществото като цяло, мярката може да се разглежда като гаранция за това, че публични средства не се разходват за подкрепа на дейности, извършвани в нарушение на правните норми и за предприятия, опериращи в сивия сектор.

Сивата икономика в Люксембург е сред най-ниските в Европа (страната се нарежда след Австрия и Швейцария), като делът ѝ в БВП е до 3-4 пъти по-нисък от оценката за България. Недекларираната заетост е свързана предимно с ползване на работници от чужди страни, без сключване на договори и без отчитане на реалните часове вложен труд. Това засяга най-често наетите като помощници в домакинствата, както и нискоквалифициран персонал в сектори като услуги, строителство, градинарство, поддържане на автомобили и др. От важно значение е фактът, че Люксембург има най-висок БВП на човек от населението в ЕС, и съответно общото ниво на възнаграждения е сред най-високите на континента.

Адаптирането на практиката в България трябва да отчете значителните различия в спецификите на проявленията на сивата икономика в двете страни. От една страна, недекларираната заетост в България има широко разпространение далеч отвъд незаконно пребиваващите чужденци. От друга страна, българските предприятия разчитат както на национални програми за финансиране, така и на обществени поръчки и помощи, които са част от схемите по оперативните програми за разпределение на европейските фондове. Ето защо предлаганите промени могат да разширят обхвата на идентифицираната добра практика от Люксембург, запазвайки основната цел и механизъм на въздействие върху стимулите за поведение на стопанските субекти.

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

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

Прилагането на практиката ще е свързано с въвеждането на легална дефиниция на „недекларирана заетост”. При отказ от подобна мярка, прилагането ще наложи ясно и точно дефиниране на случаите, в които ще се налагат ограниченията.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

Целта на въвежданата практика е да стимулира спазване на трудовото и осигурителното законодателство чрез въвеждане на ограничения за достъп до публични средства за работодатели, които са извършили определени нарушения в определен период от време. Основният механизъм е превантивен – чрез стимулите от риск от загуба на възможност за участие в обществени поръчки и получаване на финансиране по различни публични програми се насърчава спазване на трудовото и осигурителното законодателство.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика” в България

Практиката ще има различен обхват на действие според параметрите на предвижданите ограничения. Засегнатите страни са най-общо три групи.

От една страна, това са възложители на обществени поръчки и администратори на държавни помощи. За тях ще възникне допълнително задължение за проверка за допустимост на кандидатите. При по-стриктен вариант на прилагане на ограниченията е възможно значително стесняване на кръга на потенциалните кандидати. За да се избегне възприемането на мярката като „наказателна”, при това с ретроактивно действие, тя трябва да се прилага за нарушения, извършени след възприемането ѝ.

Промените ще засегнат широк кръг предприятия в различни сектори на икономиката. От особено значение ще бъде тя за стопанските субекти, които са приоритетни бенефициенти на различни оперативни програми за разходване средства от европейските фондове. Тя ще се отрази и върху браншовете, в които публичните

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

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

разходи са основен източник на приходи – например в строителството, социални и образователни услуги, здравни услуги и продукти и др.

Възможни са диференцирани ограничения, които да отчитат спецификите на отделните сектори, както и на различните типове публични разходи и държавни помощи.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Практиката е частично позната у нас, като засяга но се прилага ако наетото на непълно работно време лице получава възнаграждение по-малко от минималната работна заплата. Действащите разпоредби, регулиращи тези отношения към момента, включват:

В Закона за насърчаване на заетостта (чл. 73 ал.2 и чл 82а ал. 2) е посочено, че работодатели - юридически лица, наели на работа незаконно пребиваващи на територията на Република България чужденци, не могат да участват в мерките за насърчаване на заетостта по този закон за период една година от констатиране на нарушението.

В Закона за обществените поръчки (чл. 47, ал. 2 т. 4) е посочено, че възложителят може да отстрани от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка кандидат или участник, който има наложено административно наказание за наемане на работа на незаконно пребиваващи чужденци през последните до 5 години.

За получаване на държавни помощи, включително – по оперативните програми – такива ограничения не са предвидени.

Същевременно, участието в различни схеми за отпускане на държавни помощи, както и в изпълнение на обществени поръчки, се допуска само когато лицата нямат изискуеми публични задължения към държавата (в които са включени и задълженията за осигурителни вноски).

Възможни са два подхода за въвеждане на практиката. Ако в България бъде възприета ясна и детайлна легална дефиниция на „недекларирана заетост”, то в различни нормативни актове, регламентиращи правилата за отпускане на държавна помощ и възлагане на обществени поръчки следва да се предвидят изменения, указващи параметрите на констатираните нарушения при които ще бъдат налагани ограниченията. Ако такава единна дефиниция не бъде въведена, във всеки акт,



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

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

регулиращ ограничения пред кандидатите за обществена поръчка или държавна помощ ще трябва да бъдат посочвани изчерпателно нарушенията на трудовото и осигурителното законодателство, които ще бъдат основание на налагане на ограничения.

От гледна точка на балансиране между интензитета на превенцията и практическата приложимост трябва да се предвиди праг на толерантност към извършени нарушения. Предвижданите нормативни промени трябва дефинират срок на действия по отношение на констатирани нарушения и тежест на нарушението, за което ще се налага ограничение за достъп до публично финансиране. От своя страна, следва да се предвиди диференциране на ограниченията според размера и типа на възлаганата поръчка или предоставяната безвъзмездна помощ.

Промените налагат изменения в Закона за обществените поръчки и Закона за държавните помощи. На следващ етап следва да се изменят редица постановления и наредби, в това число ПМС 69 от 11 март 2013 г., поредица постановления на МС, регламентиращи допустимостта на разходите по оперативните програми и наредби, регулиращи реда и условията за получаване на безвъзмездна финансова помощ по различни мерки.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

Дейност	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Изготвяне и обществени консултации на законопроект за изменение и допълнение на Закона за обществените поръчки	МИЕ, МС Независими експерти – за предварителна оценка на въздействието при различни варианти на налагане на ограничението	4 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	Заинтересованите страни са всички предприятия, потенциални изпълнителни на обществени поръчки В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и синдикални организации – така и представители на неправителствени организации, специализиращи в икономически и социални изследвания. Представители на очаквано силно засегнати браншове – строителство, доставки на	1 бр. изготвени проекти за промени в Закона за обществените поръчки 1 бр. Предварителен анализ за оценка на въздействието	Очакваните резултати са в увеличаване на стимулите за спазване на трудовото и осигурителното законодателство сред широк кръг предприятия, които потенциално планират да участват като изпълнители на обществени поръчки или да кандидатстват за различна форма на финансова помощ по оперативните програми. Най-силен ефект може да се очаква в строителството, земеделието и преработващата индустрия. Мярката ще потенциално ще



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

				социални услуги, медикаменти От страна на изпълнителната власт е ключово становището на Агенцията по обществените поръчки, Агенция за държавна финансова инспекция, Сметна палата, представител на НСОРБ		засегне изпълнителите на обществени поръчки и бенефициентите на безвъзмездна финансова помощ. Нейното въздействие би било значително в секторите, които са зависими от европейско или национално публично финансиране.
Дейност 2 Изготвяне и обществени консултации на законопроект за изменение и допълнение на Закона за държавните помощи	МФ, МС Независими експерти – за предварителна оценка на въздействието при различни варианти на налагане на ограничението	4 месеца		Заинтересовани страни са всички предприятия, потенциални бенефициенти на безвъзмездна финансова помощ. В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и синдикални организации – така и представители на неправителствени организации, специализиращи в икономически и социални изследвания. Представители на очаквано силно засегнати браншове – образователни институции, предприятия от селското	1 бр. изготвени проекти за промени в Закона за държавните помощи 1 бр. Предварителен анализ за оценка на въздействието	По данни от регистъра на обществените поръчки, общият размер на договорените поръчки е около 6 млрд. лева годишно (по данни за 2012 и предварителни за 2013), като се сключват над 20 000 договора с изпълнители. Приблизително всеки шести договор е в изпълнение на проект, финансиран с европейски средства. Около 40% от поръчките са за строителство. Това



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

				<p>стопанство, преработвателната индустрия, социални предприятия и институции</p> <p>От страна на изпълнителната власт е ключово становището на дирекция "Информация и системи за управление на средствата от ЕС" в администрацията на Министерски съвет, управляващите органи по оперативните програми, Агенция за държавна финансова инспекция, Сметна палата, представител на НСОРБ</p>		<p>представяват около 20% от брутните обороти в бранша.</p> <p>Като цяло, публичните инвестиции са над 25% от общите инвестиции в страната – над 5 млрд. лева при 19 млрд. общо инвестиции през 2012 г.</p> <p>Средствата от еврофондовете са основен източник на финансиране за редица публични и частни функции. За следващия програмен период те се очаква да бъдат около 5% от БВП на страната. Само за последните 12 месеца към ноември 2013 плащанията по европейски проекти са достигнали 1.6 млрд. евро, или 10% от очакваните публични разходи</p>
<p>Дейност 3</p> <p>Приемане на законопроекти за изменение и допълнение на закона за обществените поръчки и закона за държавните помощи</p>	<p>Законопроектите се разглеждат и приемат от Народното събрание. Внасянето им те се разглеждат най-малкото в Комисия по икономическа политика и туризъм, Комисия по бюджет и финанси, Комисия по правни въпроси и Комисия по европейските въпроси и контрол на европейските фондове.</p>	3 месеца	<p>Експертен труд по анализ а ефектите и консултирането на измененията</p>	<p>Парламентарните комисии правят публични заседания с участие на социалните партньори, изследователски организации, ключови представители на засегнатите страни</p>	2 бр. Приети законопроект за изменение и допълнение	



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

<p>Дейност 4: Изменение на подзаконова нормативна уредба в съответствие с приетите промени в двата закона</p>	<p>МС, министерства</p>	<p>3 месеца</p>	<p>Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията</p>	<p>Съвпадат със заинтересованите страни по двата закона</p>	<p>- приети постановления на министерски съвет - приети наредби в изпълнение на законите</p>	
---	-------------------------	-----------------	--	---	--	--



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

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

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

Публикуване на интернет страниците на териториалните инспекции по труда на именованията на работодателите, за които е установено, че не декларират труд

1. Резюме на „добрата практика“, която ще се прилага в България

Практиката предвижда публично оповестяване на интернет страниците инспекцията по труда на именованията на работодателите, за които е установено, че не сключват индивидуален трудов договор с и не декларират труда на наетите от тях лица.

Практиката е въведена в Румъния като част от мерките, включени в Националния план за действие за изпълнение на Националната стратегия за намаляване на случаите на недеklarирана заетост за периода 2010-2012 г. Инспекцията по труда в Румъния има 41 териториални подразделения в областните градове. Всяка териториална инспекция по труда има собствена интернет страница и поддържа онлайн публичен регистър с именованията на работодателите, за които е установено, че са нарушили трудовото законодателство по повод сключването на договори с наети лица. Основната информация, която се предоставя, е име на работодателя, дата на установяването на нарушението, брой наети, за които е установено нарушението и наложена санкция.

В България подобен публичен регистър за нарушения на трудовото законодателство не съществува. Същевременно, Националната агенция за приходите поддържа онлайн списък с предприятия – некоректни платци на задълженията си към държавата. В Данъчно-осигурителния процесуален кодекс е дадена възможност НАП да разгласява чрез бюлетин или чрез средствата за масово осведомяване списъци на длъжници с неуредени публични задължения, включително техния размер, когато общото задължение надвишава 5000 лв.

Публичното оповестяване на фирмите, които наемат работници и служители, без да сключат индивидуален трудов договор с тях, както и размера на наложените санкции може да се разглежда и като възпираща, и като насърчителна мярка. Дотолкова може да се допусне, че нито един работодател не би желал да е считан за некоректен, може да се предположи, че практиката, в една или друга степен (ще) стимулира спазването на трудовото законодателство. Освен това, при равни други условия, коректните работодатели имат по-големи шансове да привлекат висококвалифицирани работници и служители дотолкова, доколкото последните биха предпочели да предоставят труда и уменията си на фирма или предприятие, което спазва трудовото законодателство.

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

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

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

Целта е стимулиране на спазването на трудовото законодателство от работодателите чрез по-добра информираност на наетите лица при избор на работодател в процеса на търсене на работа.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика” в България

Засегнати страни са всички работодатели и работници, търсещи работа.

Прилагане на мярката има различен ефект за работодателите според икономическото им поведение. За нарушителите се налага допълнителна тежест – освен наложената санкция за нарушението, репутацията им е изложена на риск. Дългосрочните ползи за пазара на труда като цяло обаче са положителни. Публичното оповестяване на некоректните работодатели е предпоставка за промяна в нагласите към недекларираната заетост. За работниците се предоставя инструмент за информиран избор на работодател и повишена бдителност. От друга страна, коректните работодатели имат по-големи шансове да привлекат висококвалифицирани работници и служители дотолкова, доколкото последните биха предпочели да предоставят труда и уменията си на фирма или предприятие, което спазва трудовото законодателство..

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

В България цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика (чл. 399 от Кодекса на труда). Кодексът на труда (чл. 402) най-общо дефинира правата на контролните органи по спазване на трудовото законодателство. Устройството и дейността на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" се определят с правилник, утвърден от Министерския съвет.

Практиката може да се въведе чрез допълнителна разпоредба Кодекса на труда, разрешаваща на ГИТ да публикува информация за некоректни работодатели. Систематичното място на тази разпоредба е в раздела на КТ, регулиращ

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

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

контрола за спазване на трудовото законодателство (чл. 399 – чл. 408). При въвеждане на легална дефиниция на „недекларирана заетост”, в списъка с оповестените работодатели следва да попадат всички, за които е установена недекларирана заетост. Ако такава дефиниция не бъде въведена, то в устройствения правилник трябва да се конкретизира при какви нарушения името на предприятието ще бъде включено в списъка.

В устройствения правилник трябва да конкретизира каква информация ще бъде публично оповестена – например ЕИК, наименование, тип нарушение, засегнати (т.е. в нарушение) работници, наложена санкция, както и реда за публикуване на регистъра на интернет страницата на ГИТ.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултатите от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Изготвяне на законопроект за изменение и допълнение в Кодекса на труда	МТСП, МС	3 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	Заинтересованите страни са всички предприятия и наети лица В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и синдикални	1 бр. Изготвен законопроект за изменение и допълнение в КТ 1 бр. Предварителна оценка на въздействието	Увеличават се стимулите работодателите да спазват законодателството. Увеличават се информацията, която търсещите работа лица могат да ползват при избор на работодател. Създават се стимули квалифицираните работници да подбират
Дейност 2 Приемане законопроект за изменение и допълнение в КТ	Законопроектът се разглежда и приема от Народно събрание.	2 месеца			1 бр. приет от НС законопроект	



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Предварително се обсъжда в Комисията по бюджет и финанси, Комисията по икономическа политика и туризъм, Комисията по труда социалната политика			организации – така и представители на неправителствени организации, специализиращи в икономически и социални изследвания.	за изменение и допълнение в КТ	работодатели, спазващи трудовото законодателство. Дейността на ГИТ е изключително активна и регистърът би допринесъл в голяма степен за информирания избор на работника. Само за първата половина на 2013 г. ГИТ е извършила близо 30 хиляди проверки в близо 24 хил. предприет с около 1 млн. наети – или обхващащи почти половината наемни работници в икономиката.
Дейност 3 Приемане на изменение в Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”	МТСП, МС	1 месец	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията		1 бр. Приет изменен Устройствен правилник	
Дейност 4 Създаване на приложение за публикуване на регистър на страницата на ГИТ	ГИТ	1 месец	ИТ услуги за промяна в информационната система и уеб-страницата Обучение на		1 бр. Работещ онлайн регистър	Съставени са 8 хиляди акта за нарушение на трудовото законодателство, като са издадени почти толкова наказателни постановления.



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

			служители за поддържане на регистъра		От гледна точка на обхвата ГИТ е проверила почти 80% от предприятията с над 250 наети, половината от тези със 100 до 249 наети, 25% от тези с 10 до 49 наети. Това означава, че почти всички големи предприятия, и голям дял от малките и средните предприятия, се проверяват редовно и при нарушения тази информация би станала известна на кандидати за работни места при бъдещо наемане.
--	--	--	--------------------------------------	--	---



“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

Увеличени санкции и наказателна отговорност за измамно и небрежно управление на счетоводни сметки

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Практиката предвижда строги санкции за работодателите, в т.ч. затвор, за измамно или небрежно управление на счетоводни сметки, което включва и подобно поведение поради наличието на недеklarиран труд. Подобна мярка се прилага в Литва, където в Наказателния кодекс са предвидени тежки санкции за работодателите при измамно или небрежно управление на счетоводни сметки, които се прилагат и при случаи на недеklarиран труд и съответно безотчетни плащания.

Практиката е частично позната в България, като в Наказателният кодекс се регламентират ограничен брой престъпления против трудовите права на гражданите. Сред обаче тях няма предвидени наказания за безотчетни плащания или плащанията на заплати на ръка, които да се третират от закона като измамно или небрежно управление на счетоводни сметки.

В глава седма от Наказателния кодекс са уредени престъпления против финансовата, данъчната и осигурителната системи, които обаче в този си вид не работят ефективно за санкционирането на недеklarирания труд. Има и конституционен спор относно възможността за „криминализиране” на неплащането на осигуровките.

Практиката за сериозни санкции при измамно или небрежно управление на счетоводни сметки, в т.ч. в случаи на недеklarиран труд, е приложима посредством промяна на Наказателния кодекс чрез евентуално въвеждане на нови престъпни състави, които да бъдат обявени от закона за наказуеми.

Практиката би имало силен дисциплиниращ ефект, особено по отношение заплащането на осигуровките на работниците и ограничаване на недеklarирания труд.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

“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

Целта на практиката е да се санкционират тежко работодателите, които са склонни да наемат на сиво и/или не плащат осигуровките на служителите си. Тези санкции имат силен дисциплиниращ ефект и намаляват стимулите да се използват такива практики от работодателите. Макар и често сивите практики да се двустранен процес и информиран избор, инициативата често е в полето на работодателя и именно подобни тежки санкции биха спрели работодателите да предлагат подобни практики на работниците. Практиката да не се плащат осигуровки, понякога и без знанието на работника, също ще бъде ограничена.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика” в България

Основната засегната страна са работодателите, които използват сиви практики и са склонни да укриват осигурителни плащания. Тази практика дава силен инструмент в ръцете на отговорните институции да преследват некоректните работодатели и да постигат резултати в работата си.

Засегната страна са и работниците, които ще бъдат по-добре защитени от евентуалното некоректно поведение на работодателя като например неплащането на осигуровки. Недекларираният труд също би намалял, което е от полза за работниците.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Наказателният кодекс (глава трета, раздел шест) регламентира ограничен брой престъпления против трудовите права на гражданите. Сред тях няма предвидени наказания за безотчетни плащания или плащанията на заплати на ръка, които да се третира от закона като измамно или небрежно управление на счетоводни сметки.

В глава седма от Наказателния кодекс са уредени престъпления против финансовата, данъчната и осигурителната системи:

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

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

Чл. 255. (1) Който избегне установяване или плащане на данъчни задължения в големи размери, като:

1. не подаде декларация;
2. потвърди неистина или затаи истина в подадена декларация;
3. не издаде фактура или друг счетоводен документ;
4. унищожи, укрие или не съхрани в законоустановените срокове счетоводни документи или счетоводни регистри;
5. осъществява или допуска осъществяването на счетоводство в нарушение на изискванията на счетоводното законодателство;
6. състави или използва документ с невярно съдържание, неистински или преправен документ при упражняване на стопанска дейност, при водене на счетоводство или при представяне на информация пред органите по приходите или публичните изпълнители;
7. приспадне неследващ се данъчен кредит,

се наказва с лишаване от свобода от една до шест години и с глоба до две хиляди лева.

(2) Когато деянието по ал. 1 е извършено с участието на служител от гранична полиция, митническа администрация, Националната агенция за приходите или регистриран одитор, наказанието е лишаване от свобода от две до шест години и глоба до пет хиляди лева, както и лишаване от права по чл. 37, ал. 1, т. 6 и 7 (лишаване от право да се заема определена държавна или обществена длъжност; лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност).

(3) Когато данъчните задължения са в особено големи размери, наказанието е лишаване от свобода от три до осем години и конфискация на част или на цялото имущество на виновния.

(4) Ако до приключване на съдебното следствие в първоинстанционния съд необявеното или неплатеното данъчно задължение бъде внесено в бюджета заедно с лихвите, наказанието по ал. 1 и 2 е лишаване от свобода до две години и глоба до петстотин лева, а по ал. 3 - лишаване от свобода до три години и глоба до хиляда лева.



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

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

"Данъци в големи размери" са тези, които надхвърлят три хиляди лева, а "данъци в особено големи размери" са тези, които надхвърлят дванадесет хиляди лева.

Най-често обект на тези престъпления са обществените отношения, свързани с данъчни задължения за плащане на данък върху добавената стойност, данък върху дохода, данък върху печалбата, акцизи като вид косвен данък, местни данъци. Кръгът на данъчно задължените лица е по-широк от кръга на лицата, които могат да бъдат субекти на данъчни престъпления. Освен това субектът на данъчното задължение може и да не съвпада с данъчно задълженото лице. Извършването на данъчна ревизия и издаването на ревизионен акт, респ. влизането му в сила, не е необходима предпоставка за определяне на данъчното задължение по чл. 255 от НК и за ангажиране на наказателната отговорност по тези норми на закона. Данъчните задължения възникват *ex lege* и стават изискуеми с настъпването на определения в конкретния материален данъчен закон падеж. С подаването на данъчни декларации по ЗКПО и ЗОДФЛ с невярно съдържание и неплащането в определения в съответните данъчни закони срок на дължимите данъци, престъпленията са довършени. В противен случай отговорността би могла да бъде ангажирана за невярното документирание (чл. 313, ал. 2 от НК) или за опит към извършване на данъчното престъпление.

Практиката за сериозни санкции при измамно или небрежно управление на счетоводни сметки, в т.ч. в случаи на недеклариран труд, е приложима посредством промяна на Наказателния кодекс чрез евентуално въвеждане на нови престъпни състави, които да бъдат обявени от закона за наказуеми.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултатите на изпълнението на дейностите
Дейност 1: Работна група с участието на неправителствени организации и социални партньори за изготвяне на промени в Наказателния кодекс, които да санкционират измамното или небрежно управление на счетоводни сметки на недеклариран труд и укриване/неплащане на осигуровки.	МТСП, НСТС (социални партньори), МС	6 месеца	Човешки ресурс – привличане на експерти по трудово-осигурителни отношения и наказателно право. Привличане на експерти по конституционно право.	Заинтересованите страни са държавните органи, които работят за ограничаване на недеклариран труд (МТСП, МФ), както и всички органи, чиято работа е свързана с плащането на осигуровки и следващите от това права (НОИ, НЗОК). Заинтересована страна е и бизнесът, тъй като тази практика ще ограничи нелоялната конкуренция на работодателите, които укриват осигуровки. Заинтересована страна са и работниците, които ще бъдат по-добре защитени срещу евентуално неплащане на осигуровките от страна на работодателите.	<ul style="list-style-type: none"> • Подготвени законодателни промени в Наказателния кодекс 	Изчистени и широко приети текстове за промени в Наказателния кодекс, които предвиждат сериозни санкции за измамно или небрежно управление на счетоводни сметки на недеклариран труд или укриване/неплащане на осигуровки.
Дейност 2: Промяна на Наказателния кодекс	МТСП, НСТС (социални партньори), МС	4 месеца	Човешки ресурс – привличане на експерти по трудово-осигурителни отношения и	Заинтересованите страни са държавните органи, които работят за ограничаване на недеклариран труд (МТСП, МФ), както и всички органи, чиято работа е свързана с плащането на осигуровки и следващите	<ul style="list-style-type: none"> • Гласувани законодателни промени в Наказателния кодекс 	Изчистени и широко приети текстове за промени в Наказателния кодекс, 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

			наказателно право. Привличане на експерти по конституционно право.	от това права (НОИ, НЗОК). Заинтересована страна е и бизнесът, тъй като тази практика ще ограничи нелоялната конкуренция на работодателите, които укриват осигуровки. Заинтересована страна са и работниците, които ще бъдат по-добре защитени срещу евентуално неплащане на осигуровките от страна на работодателите.		предвиждат сериозни санкции за измамно или небрежно управление на счетоводни сметки в случаите на недеклариран труд или укриване/неплащане на осигуровки.
--	--	--	---	--	--	---



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

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

Насърчаващи мерки

Въвеждане на облекчени процедури за наемане при изпълнение на някои краткосрочни, труднопредвидими и непостоянни работи

5. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

С мярката се въвежда специален облекчен режим на някои трудови правоотношения със ограничена (краткосрочна) продължителност.

Подобни практики са въведени в Португалия и Румъния, макар и чрез различни инструменти.

В Португалия практиката е въведена с пакет промени в Кодекса на труда през 2009 г. Въведена е възможността трудови договори за сезонна селскостопанска дейност или за предоставяне на туристическа услуга с продължителност до 15 дни да не се сключват в писмена форма, но работодателят е задължен да уведоми по електронен път съответната служба за социално осигуряване за наличието на трудово правоотношение. В уведомлението трябва да се съдържа информация за идентификация на наетото лице, дейностите, за които е наето и договореното заплащане, датата на започване на работата, работно място. В тези случаи общата продължителност на срочните трудови договори със същия работодател не може да надвишава 70 работни дни в рамките на една календарна година.

В Румъния през 2011 е приет специален закон за регулиране на дейностите, извършвани от време на време от дневни работници. По смисъла на закона „дневен работник” е всяко физическо лице, което е способно да работи и от време на време извършва неквалифицирана дейност в полза на „бенефициента”. „Бенефициент” може да бъде всяко физическо или юридическо лице, вкл. собственик на семеен бизнес, в полза на когото неквалифицираният работник от време на време извършва някаква работа. Бенефициентът и дневният работник не сключват трудов договор по смисъла на румънския Кодекс на труда. Под „работа от време на време” се има предвид дейност,

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

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

която се извършва за период не по-кратък от 1 ден с продължителност 8 часа като дневният ангажимент не може да надвишава 12 часа.

Дневните работници нямат право да работят за един и същи бенефициент в продължение на повече от 90 дни в рамките на една календарна година, а бенефициентът не може да използва труда им за извършване на дейности в полза на трети страни. Бенефициентът е длъжен да съставя регистър на дневните работници и ежемесечно, не по-късно от 5-то число на текущия месец, да изпраща на териториалната инспекция по труда извлечение от него за предходния месец. Регистърът може да бъде изпращан и по електронен път.

В България подобен подход е частично възприет с възможността за сключване на срочни трудови договори, когато работата е с временен, краткотраен или сезонен характер. Предвидените условия в Кодекса на труда обаче облекчават работодателя единствено чрез възможността да наеме хора за определен срок (вместо безсрочно). Не са предвидени други облекчения по формата на договора, параметрите, ангажиментите към наетите, административните процедури по спазването на законодателството.

Същевременно трябва да се отчете, че предвидените по българското законодателство срочни договори са подходящи за относително по-дълготрайни и предвидими, макар и временни дейности. Така например, те могат да се ползват в туризма, когато се наема персонал за целия сезон, или в строителството – когато има срок за изпълнение на обект, или са известни активните месеци за полагане на труд. В случаите на изключително краткотрайни и непредвидими работи обаче – например, събиране на реколта в рамките на няколко дни, работа по празници, карнавали, фестивали, тържества – работодателят не може да оцени на достатъчно ранен етап нуждата от работна сила. Началото на работата също е трудно предвидимо – например, подходящи метеорологични условия за събиране на селскостопанска продукция. В такива ситуации е икономически оправдано използване на дневни, или почасови работници. Към момента, работодателите или не декларират тази заетост, или използват т.нар „граждански договори” – договори за изработка на конкретна работа или продукт.

Мярката има насърчителен характер – въздейства чрез намаляване на разходите на бизнеса за деклариране на заетостта. Въвеждането на мярката облекчава процедурите и повишава гъвкавостта при наемане на работници за извършване на инцидентни и/или много кратки като продължителност дейности в селското стопанство и туризма. Отпада задължението на работодателите да обосновават необходимостта от временна форма 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

заетост и да сключват писмени срочни трудови договори, въведена е опростена процедура за деклариране на трудовото правоотношение пред компетентните органи по социално осигуряване (по електронен път).

6. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

В резултат на опростената процедура по наемане на работници за осъществяване на краткосрочни дейности са създадени предпоставки за лесно формализиране на някои по-особени форми на заетост и за предотвратяване на недеklarиран труд в сектори с изключително трудно предвидима потребност от работна сила.

7. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Засегнати страни са предприятията, в които естеството на дейността предполага нерегулярна активност и съответно ползване на работна сила, и наетите за краткосрочни и временни дейности работници. С мярката се намаляват разходите на работодателите за краткосрочно наемане на работници в селското стопанство и туризма, като в същото време се гарантират социално-осигурителните права на работниците. Намалява се мотивацията на работодателите да търсят неформални форми на заетост при необходимост от краткотрайно или инцидентно наемане на лица за сезонни дейности, при които по принцип се концентрират прояви на неформална заетост.

8. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

В България няма идентичен модел за третиране на заетост с изключително кратка продължителност. Трудовите договори задължително се сключват в писмена форма (чл. 62 от Кодекса на труда), за които се уведомява НАП. Чл. 68 допуска сключването на срочен трудов договор по за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности. Всички останали изисквания към трудовия договор са идентични 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**

останалите типове трудови договори. Началото на работата може да започне едва след като на работника е връчено писмено удостоверение, заверено от НАП, че договорът е регистриран в НАП. Начинът на регистране на трудовите договори се урежда с Наредба 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал.5 от Кодекса на труда.

В същото време, политиката на регулация на пазара на труда показва отчетлива тенденция към мерки за повишаване на гъвкавостта на пазара. Така например, през последните няколко години бяха регулирани надомната работа, работата от разстояние и дейността на предприятията за временна заетост.

Без да се премахват основни принципи в трудовото законодателство по отношение на прилагането на трудови договори – като писмената форма и регистрацията в НАП – с определени промени може да се улесни наемането на т.нар. „дневни работници”. Необходимо е да се дефинира специален тип трудово правоотношение, характерно за стопанските дейности, при които се наемат почасово или дневно работници без предварително да е известно количеството вложен труд и срока за изпълнение. Параметри на този модел трудово правоотношение се явяват изключение от общия ред, и следва да се въведе точна дефиниция на случаите, в които работодателите могат да го използват. Уредбата може да стане чрез нов раздел в Кодекса на труда, създаващ общи (типични) условия за наемане на „дневни работници”. Основните параметри трябва да включват възможност за стартиране на работа към момента на сключване на договора, „отворен край”, т.е. възможност типичният договор да се сключва и прекратява всеки ден, ограничения за броя дни в годината, през които може да се ползва труда на един работник в дадено предприятие, реда и начина на уведомяване на контролните органи, съхраняване на информацията и отчетност. Възможност за уведомяване на НАП и започване на работа в същия ден може да се осигури чрез използване на електронен регистър на дневните работници при работодателя и онлайн връзка в реално време с регистъра на НАП. За целта на следва да се промени и Наредба 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал.5 от Кодекса на труда.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

Дейност	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултатите от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Изготвяне и обществени консултации на концепция (модел) за нов тип трудов договор, регулиращ краткосрочни или „дневни работници”	МТСП, НАП, външни консултанти Независими експерти – за предварителна оценка на въздействието	6 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	Заинтересованите страни са предприятията в строителството, селското стопанство, туризма, общественото хранене и развлекателната индустрия.	1 бр. изготвени модел 1 бр. Предварителна оценка на въздействието	Промяната ще облекчи предприятия в сектори, в които доминират дейности с краткосрочен и труднопредвидим характер. Това са основно развлекателната индустрия, строителството, селското стопанство. Очакваният ефект е подобряване на гъвкавостта на пазара на труда и увеличаване на декларираната заетост. Като резултат
Дейност 2 Изготвяне на законопроект за изменение и допълнение в КТ	МТСП, НСТС, МС	3 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и	1 бр. изготвен законопроект за изменение и допълнение в КТ	
Дейност 3 Приемане законопроект за изменение и	Законопроектът се разглежда и приема от	2 месеца			1 бр. приет от НС законопроект	



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

допълнение в КТ	Народно събрание. Предварително се обсъжда в Комисията по бюджет и финанси, Комисията по икономическа политика и туризъм, Комисията по труда социалната политика			синдикални организации – така и представители на неправителствени организации, специализиращи в икономически и социални изследвания. Представители на пряко засегнати страни – агенции за временна заетост, браншови	за изменение и допълнение в КТ	може да се очаква и намаляването на различни форми на наемане чрез граждански договори или чрез агенции за временна заетост. Очакваните ефекти ще засегнат голям дял от нискоквалифицираната работна сила. В сектора на селското стопанство като заети се отчитат около 650 хил. души, докато наети с трудов договор са около 72 хил. Същевременно, въпреки изключителната сезонност и непостоянство на дейността, разликите в броя на наетите са под 10%. Заетите в строителството са 185 хил., а наетите с трудов договор – едва 130 хил. В развлекателната
Дейност 4 Адаптиране на информационните системи на НАП и подготовка на служителите на НАП и ГИТ	НАП, ГИТ	4 месеца	Разходи за ИТ по въвеждане на модела Разходи по промени във формуляри, декларации Разходи за обучение на служителите	организации на селскостопански работодатели, на професионални кетъринг фирми, на строители, на компании, организиращи събития (концерти, тържества, базари, панаири)	Адаптирана информационна система за регистриране на нов тип трудови договори Обучени инспектори на ГИТ и НАП	докаато наети с трудов договор са около 72 хил. Същевременно, въпреки изключителната сезонност и непостоянство на дейността, разликите в броя на наетите са под 10%. Заетите в строителството са 185 хил., а наетите с трудов договор – едва 130 хил. В развлекателната
Дейност 5 Информационна кампания	МТСП, външен изпълнител.	Първоначална – 6 месеца,	Разходи за информиране и		1 бр. Кампания насочена към за	докаато наети с трудов договор са около 72 хил. Същевременно, въпреки изключителната сезонност и непостоянство на дейността, разликите в броя на наетите са под 10%. Заетите в строителството са 185 хил., а наетите с трудов договор – едва 130 хил. В развлекателната



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

		текущо	публичност		работадатели 1 бр. Кампания насочена към работници	индустрия са наети на трудов договор около 35 хиляди.
--	--	--------	------------	--	---	---



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Съвместяване на частично обезщетение за безработица с работа на непълнен работен ден

1. Резюме на „добрата практика“, която ще се прилага в България

Практиката предоставя възможност работникът да получава обезщетение за безработица в частичен размер докато работи на непълнен работен ден.

В момента практиката се прилага в България, само ако наетото на непълно работно време лице получава възнаграждение по-малко от минималната работна заплата. Предлаганата мярка предвижда увеличаване на размера на получаване на възнаграждението (но не повече от полагащото се обезщетение за безработица), при което лицето може да получава частично обезщетение. В зависимост от получавания доход от частичната заетост, се предлага диференцирано определяне на частта от обезщетението, която може да се запази.

Тази добра практика е идентифицирана в република Португалия. Португалия е една от страните в ЕС с много силен развит туристически отрасъл и услуги, които дават възможност за заетост на непълнен работен ден. Поради системата за получаване на обезщетения за безработица обаче много работници не са склонни да приемат такава позиция, защото доходът, който получават е по-малък или близък по размер до обезщетението, което им се полага. Работниците, които приемат позиция на непълнен работен ден са мотивирани да работят без да сключват трудов договор, за да запазят полагащото им се обезщетение за безработица. Практиката е въведена с Наредба 72/2010 г. на португалското правителство, а организацията, която я прилага, е Институтът за социално осигуряване. Въвеждането на реформата има значително въздействие върху икономически активните лица поради особеностите на пазара на труда в Португалия. Един от ефектите от реформата е, че увеличава стимулите на работниците да търсят по-активно работа в периода, в който получават обезщетения за безработица. Макар че все още няма точни количествени оценки на последиците от въвеждането на практиката, един от резултатите е увеличаването на стимулите за работниците да работят «на светло», докато имат право на обезщетение. По този начин реформата води до изсветляване на част от недеklarираната заетост. Практиката

“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

предоставя добри възможности за работници, които могат да започнат работа на половин работен ден по време на срока, в който получават обезщетения. От реформата имат полза и фирмите, които използват услугите на наети лица на непълно работно време. Практиката генерира ползи и за бюджета, доколкото при започване на работа на непълно работен ден на работника се изплаща обезщетение не в пълен, а в частичен размер.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Прилагането на практиката цели да намали стимулите за бенефициентите на обезщетения за безработица да работят в сивата икономика без трудов договор с цел запазване на паричното обезщетение за безработица (ПОБ). Въвеждането на практиката ще намали финансовите ползи от опериране в неформалната икономика както за работниците, така и за работодателите и по този начин ще допринесе за изсветляване на доходите на част от неформално наетите лица.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Практиката ще засегне част от работодателите и работниците, които извършват дейност в неформалната икономика. На първо място, практиката ще засегне работниците, имащи право на обезщетение за безработица, които ще получат възможност да съвместяват достъп до частично обезщетение, докато работят на непълно работен ден.

Практиката ще намали стимулите за извършване на работа без сключване на трудов договор, имайки предвид, че България е сред страните в ЕС със сравнително висок дял на работещите без трудов договор към основния си работодател. По този начин практиката ще спомогне за формализация на неформални трудови отношения между работодател и нает.

Въвеждането на практиката ще увеличи стимулите безработните лица да търсят по-активно заетост, което би могло да ускори интеграцията на безработните лица на пазара на труда. Практиката ще облекчи процеса на наемане на служители от работодателите в страната, които имат нужда от работници на непълно работен ден.



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

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

Практиката ще засегне и държавата в лицето на държавното обществено осигуряване, защото работникът ще получава обезщетение за безработица не в пълен, а в частичен размер, докато работи на непълен работен ден.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Практиката е позната у нас, но се прилага ако наетото на непълно работно време лице получава възнаграждение по-малко от минималната работна заплата. Действащите разпоредби, регулиращи тези отношения към момента, са:

Кодекс за социално осигуряване:

Чл. 54б (6) Лицата, наети на работа на непълно работно време в срока за изплащане на паричното обезщетение и получаващи възнаграждение по-малко от минималната работна заплата, установена за страната, имат право на обезщетение за безработица в размер 50 на сто от полагащото им се парично обезщетение за оставащия период на изплащането.

Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица:

Чл. 10. (3) При отпадане на основанията за получаване на парично обезщетение за безработица по реда на чл. 54б, ал.6 КСО изплащането на обезщетението в пълен размер се възстановява за оставащия период на изплащане, намален с периода, през който е получавано обезщетението по чл.54б, ал.6 КСО.

За да се въведе чуждата практика е необходима промяна в Кодекса за социално осигуряване, за да се премахне обвързаността с минималната работна заплата за страната, като се предвиди друга граница за допустимост на частично получаване на обезщетението.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до ...)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
<p>Дейност 1</p> <p>Изготвяне и обществени консултации на Законопроектът за изменение на Кодекса за социално осигуряване в частта, регулираща размера на паричните обезщетения при</p>	<p>МТСП, НСТС (социални партньори), МС</p>	<p>4 месеца</p>	<p>Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията</p>	<p>Заинтересованите страни са безработни лица, които получават обезщетение за безработица, както и работодатели, които наемат лица на непълен работен ден.</p> <p>В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и синдикални организации – така и представители на неправителствени</p>	<p>1 бр. изготвени проекти за промени в Кодекса за социално осигуряване е.</p>	<p>Лицата, които ще бъдат засегнати от мерките са регистрираните безработни лица с право на парично обезщетение за безработица (107 хил. души) към юли 2013 г. Общият брой на регистрираните безработни е 355 хил. души.</p> <p>Практиката ще засегне потенциално всички работодатели и особено тези, които наемат работници на непълен работен ден.</p> <p>Въвеждането на практиката ще намали броят на работещите без трудов договор с цел получаване на парично обезщетение за</p>



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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

безработица				<p>организации, специализиращи в икономически и социални изследвания.</p> <p>Представители на очаквано силно засегнати браншове – туризъм, строителство, развлекателна индустрия</p> <p>От страна на изпълнителната власт е ключово становището на Агенцията по заетостта, чиито звена (Бюра по труда) ще прилагат изменените разпоредби</p>	<p>безработица.</p> <p>По данни на Центъра за изследване на демокрацията делът на работещите без трудов договор към основния си работодател е 4% през 2013 г.</p>
<p>Дейност 2</p> <p>Изготвяне и обществени консултации на Законопроектът за изменение на Кодекса за социално осигуряване в частта, регулираща размера на паричните</p>	<p>Законопроектът за изменение на Кодекса за социално осигуряване се гласува от Народното събрание. След като бъде внесен, той се обсъжда в Комисията по труда и социалната политика и евентуално други участващи комисии. Комисията изготвя доклад. Законопроектът се обсъжда и гласува в Народното събрание.</p>	3 месеца	<p>Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията</p>	<p>1 бр. Приет законопроект за изменение в Кодекса за социално осигуряване</p>	



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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

обезщетения при безработица					
Дейност 3: Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица	за МТСП (изготвяне на проект) и на МС(ново ПМС, с което да се приеме промяна в Наредбата)	1 месец	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията		1 бр. Приета Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица



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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Създаване на опростена административна процедура при наемане на лица в домакинствата;

1. Резюме на „добрата практика“, която ще се прилага в България

Опростената административна процедура за деклариране на изплатеното нетно възнаграждение се прилага в Люксембург от началото на 1999 г. и е задължителна за всяка платена дейност, извършвана от физическо лице в домакинство. Преди въвеждането ѝ работодателите ежесечно декларираха изплатеното брутно възнаграждение, което е свързано с изчисляване на неговия размер, на социално-осигурителните вноски и данъчните облекчения, и впоследствие изпращане на данъчен формуляр, т.е. извършване на множество обременителни процедури.

В България подобна практика не е позната. Ако физическо лице желае да наеме детегледачка или домашна помощница, по трудово правоотношение, е необходимо да се впише в регистър БУЛСТАТ, откъдето получава единен идентификационен код (ЕИК), с който внася осигурителни вноски, удържа ДОД, подава съответните декларации и т.н. Лицето понася пълната административна тежест по спазването на осигурителното и данъчното законодателство.

Практиката има насърчителен характер. Тя намалява разходите, свързани със съобразяване със законодателството за работодателя, като ги прехвърля на публичната администрация. След въвеждане на опростената процедура операциите по изчисляване и събиране на социалноосигурителните вноски и удържането на данъците се извършва от държавната администрация. Ангажиментът за изчисляване размера на брутното възнаграждение, дължимите данъци и осигуровки, тяхното удържане и плащане към държавата е прехвърлен от частните субекти към публичния сектор, т.е. съществена част от „тежестта“, асоциирана с наемането и извършването на легална трудова дейност е пренасочена към държавната администрация.

Сивата икономика в Люксембург е сред най-ниските в Европа (страната се нарежда след Австрия и Швейцария), като делът ѝ в БВП е до 3-4 пъти по-нисък от оценката за България. Недекларираната заетост е свързана предимно с ползване на работници от чужди страни, без сключване на договори и без отчитане на реалните часове вложен труд. Това засяга най-често наетите като помощници в домакинствата, както и нискоквалифициран персонал в сектори като услуги, строителство, градинарство,

“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

поддържане на автомобили и др. Разглеждатата практика адресира една от най-разпространените прояви на недекларирана заетост – домашни помощници и други лица, наети за услуги от домакинствата.

В България това явление също има значим икономически ефект. Подобен тип заетост включва услугите по отглеждане на деца (особено в големите градове, където не достигат местата в детските градини), почиства, грижа за дома и градината, грижа за болни и възрастни хора.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Целта на въвежданата практика е да стимулира декларирането на заетост в домакинствата чрез намаляване на тежестта за спазване на административните процедури на осигурителите – физически лица. Прехвърлянето на усилията по спазването на изискванията на осигурителното и трудовото законодателство върху публичния сектор ще намали стимулите за избягване на декларирането на заетостта и изплащаните вознаграждения.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Засегнатите страни са домакинствата, наемаи домашни работници, заетите в домакинствата и държавните институции, които ще трябва да поемат част от ангажиментите на осигурителите – физически лица. Опростената административна процедура е намалява тежестта от формализиране на трудовите правоотношения. Тя облекчава осигуряването, когато както наеманият, така и работникът имат нагласа от деклариране на заетостта. Доколкото в голям кръг домакинства действително се възприема, че подобен труд не следва да се декларира и да се дължат данъци и осигуровки, през последните години в нарастващ брой случай формализирането на отношенията става все по-желано. То увеличава сигурността на работодателя за устойчивостта на заетостта, а същевременно повишава доверието. От гледна точка на работника, все по-голям кръг заети извършват подобни услуги като единствена дейност, и съответно нямат друг друго (декларирано) правоотношение, което да е служи за здравно, социално и пенсионно осигуряване. При съвпадение в нагласите 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

стимулите за формализиране на заетостта, облекчението ще насърчи тези, които нямат ресурса от време и умение да извършат всички стъпки по спазване на осигурителното законодателство.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

В България няма идентична практика. Ако физическо лице желае да наеме детегледачка или домашна помощница, по трудово правоотношение, е необходимо да се впише в регистър БУЛСТАТ като осигурител, откъдето получава единен идентификационен код (ЕИК). Задълженията към такъв осигурител са сравними с тези за всеки други осигурител (работодател) - внасяне на осигурителни вноски, удържане ДОД, подава съответните декларации в НАП, съхранение на информация за изработени дни, стаж, доходи и др. под.

Промяната на този механизъм на осигуряване в България налага значителни промени в трудовото, осигурителното и данъчното законодателство. Същевременно, потенциалните рискове от създаване на възможности за злоупотреби и намалена събираемост налагат по-предпазливо действие в тази област. Ето защо, практиката може да бъде въведена чрез комплекс от мерки и специализирани услуги, предоставяни от административни структури, без да се прави промяна в нормативната база.

Мерки с подобен механизъм на действие вече са прилагани – например, детегледачки могат да се наемат по програми за подкрепа на майчинството (например Процедура BG051PO001-1.1.05 - „Отново на работа“), като се осигурява детегледачка в случай, че родителят е решил да се върне на работа по-рано от срока на полагаемото майчинство. Тогава той има възможност да ангажира безработно лице от Бюрото по труда, като институцията поема заплатата и осигуровките на наетото лице. В този случай, реалният ползвател на услугата е домакинството, което избира работника, но формален работодател и осигурител е Агенцията по заетостта (чрез Бюрата по труда).

Възможни са различни подходи, като те трябва да стъпят на изградени в България практики и правни традиции. За да се въведе мярката при действащото законодателство, в избрана административна структура трябва да се изгради „виртуална осигурителна каса“ или „виртуален работодател“. В първия случай, подобна каса, след заявление, поема всички необходими дейности по спазване на осигурителното и данъчното



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

законодателство, но домакинството (или физическото лице), възлагащо услугата, остава работодател на наетото лице. Във втория случай, виртуалният работодател играе ролята на агенция за временна заетост, като посредници при всеки случай на заявено наемане на труд. В този вариант се предвижда механизъм за събиране и трансфер на задължението на реалния работодател (домакинството) за плащане на възнаграждението, данъка и осигуровките. Към момента най-удачен вариант за административна структура, която да поеме тези задължения, е Агенцията по заетостта чрез Бюрата по труда.



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

Дейност	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултатите от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Изготвяне и обществени консултации на концепция (модел) за създаване на механизъм за поемане на ангажиментите по спазване на трудовото, данъчното и осигурителното законодателство от Агенция по	НАП, НОИ, АЗ Независими експерти – за предварителна оценка на въздействието при различни варианти на налагане на ограничението	6 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	Заинтересованите страни са домакинствата, ползватели на такива услуги, извършващите такива услуги наети лица и органите, натоварени с изпълнение на изискванията на трудовото и осигурителното законодателство. В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и синдикални организации – така и представители на неправителствени организации,	1 бр. изготвени модел 1бр. Предварителна оценка на въздействието	Промяната ще насърчи декларирането на заетост в домакинствата, в случаите, когато работодател и работник са физически лица. Тъй като мярката не предвижда прехвърляне към държавата на разходите за данъци и осигуровки по наемане, а само административната тежест по съобразяване с нормативната уредба, тя ще има ограничен ефект по отношение на различните типове наети. Някои



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

заетостта				специализиращи в икономически и социални изследвания.		работещи в домакинството са осигурени на друго основание - такива са например пенсионерите, учениците и студентите - и те не биха имали стимул от допълнително осигуряване и съответно деклариране на дохода. Подобна е донякъде мотивация на заети, които извършват подобни дейности и услуги рядко и за кратко. В същото време, динамиката на българската икономика и задълбочаването на различията в доходите и богатството на домакинствата създават дългосрочни предпоставки за трайна заетост на домашни помощници, градинари, детегледачки, лични асистенти и др. под. Във все по-голяма степен наетите ще бъдат дългосрочни работници, в трудоспособна възраст, за
Дейност 2 Въвеждане на модела – пилотиране, обучаване на персонала, прилагане във всички териториални подразделения на АЗ	АЗ, НАП, НОИ	6 месеца	Разходи за ИТ по въвеждане на модела Разходи по промени във формуляри, декларации Разходи за обучение на служителите	Представители на пряко засегнати страни – агенции за временна заетост, посреднически агенции за търсене на домашни помощници, професионални домоуправители, доставки на социални услуги, медикаменти, представител на НСОРБ	1 бр. Въведен модел в териториалните подразделения на АЗ	
Дейност 3 Информационна кампания	АЗ, външен изпълнител.	Първоначална – 6 месеца, текущо	Разходи за информиране и публичност		1 бр. Кампания насочена към за домакинства-работадатели 1 бр. Кампания насочена към наети в домакинствата	



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

						които формалната заетост с полагащите се осигурителни права ще бъде важно условие при договорянето.
--	--	--	--	--	--	---





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Социален фонд на строителите

1. Резюме на „добрата практика“, която ще се прилага в България

Фондът осигурява изплащане на обезщетения на легално наетите работници в строителните предприятия през месеците, когато работата е спряла или е намалена.

Социалният фонд на строителите в Румъния е създаден със Закон № 215 от 1997 г., приет от румънския парламент. Участието на социалните партньори в него се урежда със Социални споразумения за строителството. Средствата във фонда се набират от вноски на членуващите в него предприятия (работодатели) в строителния сектор и наетите от тях работници. Вноската е в размер на 1,5% от реализирания оборот за предприятията, и 1% от размера на брутното възнаграждение за наетите лица. Фондът създава благоприятна рамка за съвместни действия от социалните партньори и позволява възприемането на многостранен подход в борбата с недеklarирания труд. Членове във фонда са строителни компании и производители на строителни материали. Подкрепата, която работниците получават от Социалния фонд, е алтернатива при застой в строителството през зимните месеци между ноември и март, когато обема на строителната дейност съществено намалява. Средства от фонда се изплащат, при условие че работниците са легално наети, т.е. че са сключени трудови договори с тях, регистрирани са в териториалната инспекция по труда и че дължимите от работодателя и наетото лице социалноосигурителни вноски са платени.

В България подобен фонд не съществува. Законодателството допуска доброволно осигуряване срещу безработица. В същото време, към момента не действат браншови фондове, които да подпомагат на солидарен принцип осигурените работници. Различни проучвания на пазара на труда разкриват, че в браншовете с изразена сезонност работодателите имат проблем да мотивират лоялност и трайна заетост на работниците и често се прилагат срочни трудови договори.

Ползите за работодателите от членството във Фонда са в няколко аспекта. От една, с подкрепата от фонда работниците са стимулирани да останат на работа в предприятието, което спестява на работодателя време и разходи за освобождаването им и търсенето и наемането на нови лица през пролетта; от друга страна разходите,





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

извършени за вноски във Фонда се признават за оперативен разход за дейността, т.е. приспадат се от приходите, и се намалява размера на облагаемата печалба.

Ползите за работниците също са в няколко аспекта. От една страна получаваната от Фонда подкрепа им позволява да запазят работата си през зимните месеци и им осигурява доходи за покриване на основните разходи за живот. От друга страна, членството във Фонда и получаваната от него подкрепа има ползи и от психологическа гледна точка, защото на заетото в строителството лице му се спестява стреса при напускане на работа, после от безработицата и при търсенето на нова работа.

Държавата, и обществото като цяло, също имат полза от съществуването на Социалния фонд на строителите. Бюджетът на държавното обществено осигуряване е облекчен, защото не се правят разходи за социални плащания, които биха били дължими, ако лицата, заети в строителния отрасъл останат без работа през зимата. От друга страна, поради условието за легална заетост в строителния сектор, от която произтича правото на подкрепа от Фонда на строителите е предпоставка за ограничаване на недекларирания труд, а оттам – и за увеличаване размера на постъпленията в социално- и здравноосигурителния фонд и държавния бюджет.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Създаване на социалният фонд на строителите, който да осигурява обезщетения (доход) на работниците в бранша през неактивните зимни месеци и така да насърчи формализирането на трудовите правоотношения и да намали използването на срочни договори в бранша.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Засегнати страни са строителните предприятия, строителните работници и обществените осигурителни фондове.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Доброволно осигуряване за безработица съществува още от 1997 г. в Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта. Понастоящем правната уредба е в КСО. Доброволно осигуряване за безработица се осъществява от осигурителни дружества, които са акционерни дружества, лицензирани по КСО и регистрирани по ТЗ, респ. Закона за Търговския регистър. Предметът на дейност на тези дружества е допълнителното доброволно осигуряване за безработица. Допълнителното доброволно осигуряване за безработица се осъществява чрез участие във фонд за допълнително доброволно осигуряване за безработица. Допълнителното доброволно осигуряване за безработица, извършвано от работодателя с или без участието на работника или служителя, може да бъде предмет на колективното трудово договаряне.

За да се приложи практиката, трябва да бъдат въведени няколко специални условия за функционирането на подобен фонд. На първо място, трябва да се премахне възможността за прехвърляне на средствата по партидата и изтеглянето им от осигуреното лице (чл. 290-292 от КСО). На следващо място, следва да се уреди възможността за ползване на средства за изплащане на обезщетения при установяване на непълно работно време (по реда на чл. 138а от КТ) или при състояние на временно прекратяване на работата, ако се въведе практиката „заетост с прекъсване” (регулирани към момента от чл. 287 и чл. 288 от КСО).

Създаването на фонда изисква координирани усилия и договаряне в бранша, а успешното му функциониране предполага активна информационна кампания.

С оглед целите на създаването на фонда, част от разходите по информиране на бизнеса, консултиране по създаването на фонда и популяризиране на дейността му може да бъдат финансирани от МТСП чрез Агенцията по заетостта.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

Дейност	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Изготвяне на законопроект за изменение и допълнение в Кодекса за социално осигуряване	МТСП, МС	3 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	Заинтересованите страни са предприятията в строителството, заетите в строителството и НОИ. В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и синдикални организации – така и представители на неправителствени организации, специализиращи в икономически и социални изследвания.	1 бр. Изготвен законопроект за изменение и допълнение в КСО 1бр. Предварителна оценка на въздействието	Промяната ще насърчи устойчивата декларирана заетост в строителството. Освен формализирането на трудовите отношения, мярката ще стимулира задържането и развитието на квалифицираните строителни работници.
Дейност 2 Приемане на законопроект за изменение и допълнение в КСО	Законопроектът се разглежда и приема от Народно събрание. Предварително се обсъжда в Комисията по бюджет и финанси,	2 месеца			1 бр. приет от НС законопроект за изменение и допълнение в КСО	Като резултат може да се очаква и намаляването на различни форми на наемане чрез срочни договори, граждански договори или чрез агенции за временна



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Комисията по икономическа политика и туризъм, Комисията по труда социалната политика			Представители на пряко засегнати страни – камара на строителите, синдикални организации на строителните работници, представители на фондове за доброволно осигуряване		заетост. Очакваните ефекти ще засегнат голям дял от нискоквалифицираната работна сила. Заетите в строителството са 185 хил., а наетите – 160 хил.
Дейност 3 Консултиране, договораряне и създаване на социален фонд на строителите	Социални партньори, водещи бизнес асоциации в бранша	3 месеца	Първоначални разходи на учредителите		1 бр. Създаден фонд на строителите	
Дейност 4 Информационна кампания	Агенция по заетостта, социален фонд на строителите	Първоначална – 6 месеца, текущо	Разходи за информиране и публичност		1 бр. Кампания насочена към за работодатели 1 бр. Кампания насочена към работници	



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Уреждане на възможност за „заетост с прекъсване”

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Практиката дава възможност на компании, които временно преустановяват дейност или имат променлив интензитет на производството, да договарят периоди на прекъсване на дейността на заетите лица (т.е. периоди на „бездействие”).

Мярката е приета в Португалия с промени в Кодекса на труда през 2009 г. С Кодекса на труда е предоставена възможност на компании, които временно преустановяват дейност или имат променлив интензитет на производството, да договарят периоди на прекъсване на дейността на заетите лица (т.е. периоди на „бездействие”). В тези случаи работодателят и работникът сключват трудов договор в писмена форма, в който изрично се указва годишния брой работни часове или годишния брой работни дни на пълно работно време. Страните следва изрично да договорят срока на изпълнението на работата, както и начало и края на активната дейност. Работодателят е задължен да уведоми работника за започването на работния период поне 20 дни предварително. Изискването за сключване на подобен вид договори е изпълнението на дейностите на пълнен работен ден да не бъде по-малко от шест месеца в годината, от които най-малко четири месеца трябва да бъдат последователни. През периодите на прекъсване на дейността работникът има право да получава заплащане, съобразено с колективното договаряне, или на 20% от основната си заплата. През периодите, през които не е ангажиран, работникът може да работи на друго място, без да губи правото си на частично заплащане. Работникът има право и на пропорционално изчислени платен годишен отпуск и коледен бонус.

Подобна практика не е възприета у нас. Кодексът на труда предвижда срочни и безсрочни трудови договори, като при безсрочните са предвидени ограничени възможности за гъвкавост на работодателя при свиване на обема на дейността или по други (сезонни) въздействия. Създадена е относително сложна процедура за въвеждане на непълно работно време до 3 месеца през годината. В действителност, това насърчава използването на срочни договори, едностранно налагане (в нарушение на закона) на неплатен отпуск.

Тази мярка е насочена към сезонните сектори, в които нивото на сива икономика обикновено е високо и позволява използването на по-гъвкави форми на заетост в зависимост от натоварването. В същото време намалява мотивацията 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

да търсят неформални форми на заетост при необходимост от поддържане на заетост само в определени периоди или при цикличност на производството.

Създават се благоприятни предпоставки за формализиране и поддържане на някои по-особени форми на заетост. Стимулира се заетостта – мотивират се работодателите да наемат работници и служители на постоянен трудов договор, независимо че работния процес не предполага поддържането на постоянна пълна заетост. Подобряват се възможностите за поддържане на заетост в периоди на икономическа криза и временен спад на бизнеса.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Целта е да се стимулира формалната заетост чрез намаляване на тежестта на трудовото законодателство при предприятия с непостоянна или сезонна натовареност на работната сила.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Засегнати страни са предприятията в браншове със значителни сезонни отклонения в дейността и заетите в тях.

Работодателите имат възможност да разполагат с постоянно нает персонал, но да го натоварват в зависимост от особеностите на работния процес. Осигурява се предвидимост на трудовите отношения, като в същото време се намаляват съществено разходите за труд на работодателите. Крайният ефект е подобряване на конкурентноспособността както на отделните фирми, така и потенциално на цели сектори, в които има сезонност/цикличност на работотата.

Работниците получават възможност да работят на трудов договор с всички произтичащи от това трудови и социално-осигурителни права, но при предвидима непостоянна заетост и без да губят изцяло доходите си през периодите, през които не работят. Наред с това работниците имат възможност да работят на друго място през дефинирани/предвидими периоди в рамките на годината.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Кодексът на труда предвижда съвсем ограничена гъвкавост на предприятията за прекъсване или свиване на заетостта на наетите по трудов договор. Така например, работодателят може при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава (чл. 120 от КТ). Работодателят може да възложи на работника или служителя работа от друг характер, макар и да не съответствува на неговата квалификация, когато това се налага по непреодолими причини. При намаляване на обема на работа работодателят може да установи за период до три месеца в една календарна година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или в негово звено (чл. 138а от КТ), след предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2 КТ. За някои дейности – например в селското и горското стопанство, които работят по трудово правоотношение за неопределено време, в неблагоприятните за работа поради климатичните условия дни и месеци, със заповед на ръководителя на предприятието ползват неплатен отпуск по чл.160 КТ (Чл. 54 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските).

Непосредствено след началото на икономическата криза бяха предвидени като временни мярки разширяване на срока за работа на непълно работно време с още 3 месеца, както и възможността за едностранно освобождаване на работници в неплатен отпуск до 60 дни в рамките на календарната година.

Въвеждането на практиката изисква промени в Кодекса на труда, уреждащи специфичните условия на безсрочни трудов договор, позволяващ „работа с прекъсване“. Необходимо е да се дефинират параметрите на подобен режим - минимален брой месеци с пълна заетост, брой последователни месеци с пълна заетост, срок за предизвестие за прекъсването, изплащане на възнаграждение по време на прекъсването.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

Дейност	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултатите от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Изготвяне на законопроект за изменение и допълнение в Кодекса на труда	МТСП, МС	3 месеца	Експертен труд по изготвянето и консултирането на измененията	Заинтересованите страни са предприятията в строителството, туризма, селското стопанство и част от добивната и преработващата индустрия. В обществените консултации представители на заинтересованите са както социалните партньори – работодателски и синдикални организации – така и представители на неправителствени организации, специализирани в икономически и социални изследвания.	1 бр. Изготвен законопроект за изменение и допълнение в КТ 1 бр. Предварителна оценка на въздействието	Увеличават се стимулите работодателите да наемат работници и служители на постоянен трудов договор, независимо че работния процес не предполага поддържането на постоянна пълна заетост. Подобряват се възможностите за поддържане на заетост в периоди на икономическа криза и временен спад на бизнеса. Повишава се гъвкавостта на пазара на труда, тъй като работниците могат да започнат друга (временна) работа в периода на
Дейност 2 Приемане на законопроект за изменение и допълнение в КТ	Законопроектът се разглежда и приема от Народно събрание. Предварително се обсъжда в Комисията по бюджет и финанси, Комисията по икономическа политика и туризъм, Комисията по	2 месеца			1 бр. приет от НС законопроект за изменение и допълнение в КТ	



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	<p>трудова социалната политика</p>			<p>Представители на пряко засегнати страни – работодателски организации от браншовете със силно изразена сезонност или с висока степен на отклонение на обема дейност</p>		<p>„прекъсването”.</p> <p>Като резултат може да се очаква и намаляването на различни форми на наемане чрез срочни договори, граждански договори или чрез агенции за временна заетост.</p> <p>Очакваните ефекти ще засегнат голям дял от нискоквалифицираната работна сила. Наетите официално в браншовете, силно зависими от сезонни фактори – селско стопанство, строителство, хотели и ресторанти са общо около 320 хиляди. Заетите в преработката на храни, където също има непостоянно натоварване на работната сила, са около 90 хил.</p>
--	------------------------------------	--	--	---	--	--





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

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

Намаляване на административната тежест при подаване на данъчни декларации;

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Според тази промяна в законодателството гражданите са длъжни да предоставят информация чрез данъчната си декларация, само ако тя не е достъпна за Националната агенция по приходите. Паралелно с това Националната агенция по приходите трябва да допълва информацията, до която има достъп, в данъчните декларации.

Физическите лица в България, които получават доходи по чл.50 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, са длъжни да подават годишна данъчна декларация, въпреки че в някои случаи данъците вече са платени и отчетени.

Тази добра практика е идентифицирана в Латвия и е част от редица мерки за борба със сивата икономика, предложени от специално сформирана работна група. Мярката е приета с решение на латвийския парламент на 21.10.2010 г. и влиза в сила на 24.11.2010 г., като включва промени в законодателство за данъка върху доходите (*“Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”*).

Промените гласят, че физическите лица трябва да предоставят информация в личната си данъчна декларация, само ако тя не е достъпна за Държавната служба по приходите. По този начин се опростява процесът на подаване на индивидуална декларация за данък общ доход.

Спадът на дела на сивата икономика в страната и увеличението на приходите от данъците на физическите лица през следващите години потвърждават ефективността на мярката, въпреки че е трудно да се оцени конкретният ефект от тази мярка сама по себе си, извън случващото се в икономиката и действащите по същото време други мерки за ограничаване на сивата икономика.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика”

Подобна промяна ще намали административната тежест от заетост в официалната икономика и ще улесни спазването на данъчните закони. Този ефект може да се търси още от момента на въвеждането на мярката.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Необходимата промяна е свързана с активното участие на Националната агенция по приходите. Прилагането на мярката изисква еднократен разход от страна на НАП с цел прилагането на подобрения и свързаност на отделните елементи в информационната система на НАП.

Въвеждането на мярката не променя по никакъв начин взаимоотношенията или обмена на информация между работодателите и НАП.

Основната полза от мярката е за данъкоплатците, които декларират и плащат данък общ доход. Въвеждането ѝ автоматично води до значително съкращаване на времето и разходите на гражданите при попълване и подаване на данъчните им декларации. Същността на мярката се изразява в намаляване на необходимото време и изикваните документи за информацията, до която Националната агенция по приходите вече има достъп. Това улеснение обхваща огромен брой граждани. По данни на Националната агенция по приходите за 2012 г. гражданите са подали над 650 хиляди декларации за доходите по чл.50 от ЗДДФЛ. Може да се предполага, че значителна част от тези декларации няма да се попълват и подават, ако съществува и се използва вътрешна система за обмен на информация в рамките на информационната система на НАП.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Законодателството, което урежда декларирането на доходи на физически лица в България, е разписано Закона за доходите на физическите лица (ЗДДФЛ):

Чл. 50. (1) Местните физически лица подават годишна данъчна декларация по образец за:

1. придобитите през годината доходи, подлежащи на облагане с данък върху общата годишна данъчна основа и с данък върху годишната данъчна основа по чл. 28;
2. доходите, подлежащи на облагане с патентен данък по реда на Закона за местните данъци и такси;
3. придобитите през годината от източник в чужбина доходи от дивиденди; ликвидационни дялове; доходи по чл. 38, ал.5, т. 2, ал.8 и ал. 13;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия 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. притежаваните акции и дялови участия в дружества, място на стопанска дейност, определена база и недвижима собственост в чужбина;

5. предоставените/получените парични заеми, както следва:

а) непогасената част от предоставените парични заеми през данъчната година, ако размерът им общо надхвърля 10 000 лв.;

б) непогасените към края на данъчната година остатъци от предоставени през същата и през предходните пет данъчни години парични заеми, ако размерът на тези остатъци общо надхвърля 40 000 лв.;

в) непогасената част от получените парични заеми през данъчната година, ако размерът им общо надхвърля 10 000 лв., с изключение на получените кредити, предоставени от кредитни институции по смисъла на Закона за кредитните институции;

г) непогасените към края на данъчната година остатъци от получени през същата и през предходните пет данъчни години парични заеми, с изключение на получените кредити, предоставени от кредитни институции по смисъла на [Закона за кредитните институции](#), ако размерът на тези остатъци общо надхвърля 40 000 лв.

Приемането и обработването на данъчни и осигурителни декларации се извършва в териториалните дирекции на Националната агенция по приходите (НАП), което е уредено в Закона за НАП.

За да се въведе мярката, е необходимо да се извърши преглед на ЗЗДФЛ и Закона за НАП. Осъществяването на мярката включва добавяне на текстове в законодателството и по-точно в ЗДФЛ, които задължават гражданите да предоставят информация чрез данъчната си декларация по чл.50 от ЗДФЛ, само ако тя не е достъпна за Държавната служба по приходите. В същото време е необходима промяна в Закона за НАП, която задължава териториалните дирекции да допълват автоматично информацията, до която администрацията има достъп.

Това би елиминирало и нуждата от прилагането на служебни бележки за удостоверяване на изплатен облагаем доход и на удържан данък по чл.45 от ЗДФЛ, които се прилагат в данъчната декларация за доходите по чл.50 от ЗДФЛ.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до ...)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултатите от изпълнението на дейностите
Дейност 1: Изготвяне на Закон за изменение и допълнение на ЗДДФЛ	МФ или МС	1 месец	Дейността предполага относителен нисък човешки ресурс от страна на администрацията за изготвяне и съгласуване на новите текстове в закона.	Гражданите вече няма да имат задължението да попълват данни за информация, която НАП вече има.	Изменен и допълнен ЗДДФЛ	Законът вече изисква попълването на информация в декларациите за доходите на физическите лица, само ако тя не е достъпна за НАП.
Дейност 2: Изготвяне на Закон за изменение и допълнение на Закона за НАП	МФ или МС	1 месец	Дейността предполага относителен нисък човешки ресурс от страна на администрацията за изготвяне и съгласуване на новите текстове в закона.	След осъществяването на дейността част от административната тежест при подаване на данъчни декларации се прехвърля от гражданите към НАП.	Изменен и допълнен Закон за НАП	Законът вече изисква НАП да попълва автоматично информацията, до която има достъп, относно данните в данъчните декларации на физическите 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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Дейност 3: Техническо обезпечаване на новите задължения на НАП	НАП	3 месеца	Експертен труд по осигуряването на техническо обезпечаване. Дейността би могла да бъде изпълнена от ИТ специалистите на НАП, т.е. без допълнителен ресурс.	НАП ще може да осъществи новите си задължения по автоматично попълване на данни на гражданите и поддържане на бази данни за събираната информация.	Създадена техническа възможност за автоматично попълване на данните на физическите лица, до които НАП има достъп	НАП има организирана система за предоставяне и автоматично попълване на наличните данни в данъчните декларации на физическите лица.
Дейност 4: Изменение на указанията за попълване на данъчни декларации	НАП	1 месец	Дейността предполага минимален административен ресурс за промяна на указанията и може да се осъществи като част от текущата дейност на администрацията.	Гражданите ще имат повече яснота за това какво трябва да попълнят в данъчните си декларации и какви документи ще им бъдат необходими за това.	Обновени указания за попълване на данъчни декларации	Указания за попълване на данъчната декларация от физическите лица, които отразяват направените промени в законодателството и задълженията на гражданите.



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Създаване на регистър с предприятията, които спазват данъчните закони и изграждане на система за административни облекчения за изрядните предприятия;

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Мярката предполага създаването на регистър с предприятия, считани за спазващи данъчното законодателство, и е въведена в Латвия през 2012 г. като част от стратегията на латвийското правителство за ограничаване на сивия сектор в страната. Включването в регистъра е напълно доброволно и става чрез подаване на молба и предварително определен набор от документи, които потвърждават изрядността на предприятието като данъчен субект. За да бъдат включени, предприятията не трябва да имат данъчни задължения над предварително определен праг, да не са били глобявани или наказвани за данъчни измами през предварително определен срок, да са в добро финансово състояние и др.

Включените в регистъра предприятия имат достъп до по-бързи и качествени административни услуги, включително по-бързо връщане на ДДС, достъп до личен данъчен консултант от данъчните служби, ускорено административно обслужване, намалени административни изисквания за митнически процедури и др.

Подобна практика вече съществува в България, но тя се отнася само за инвеститорските сертификати, издавани от Българската агенция за инвестиции. За разлика от тях включването в регистъра не предполага инвестиции над определен праг като изрично условие. В същото време обхватът на мярката е по-широк от този на атакувания от Комисията за защита на конкуренцията като дискриминационен „Златен регистър” на предприятията, регистрирани по ДДС.

Важно е да бъде направен предварителен анализ и преценка на броя на предприятията, които потенциално биха били заинтересовани да участват и биха отговорили на поставените критерии. Практиката предполага регистърът да бъде достатъчно широк, за да допусне включването в него и на по-малки предприятия, като в същото време не бъде прекалено широк, за да не натовари прекомерно данъчните структури.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Основната цел на мярката е стимулирането на предприятията да спазват данъчното законодателство. Включването в регистъра помага на предприятията да повишат собствения си авторитет и улеснява взаимоотношенията им с потенциално широк кръг изрядни в данъчно отношение и финансово стабилни контрагенти, както и със самите държавни структури. Подобен регистър би имал добър ефект върху образа на България като инвестиционна дестинация, тъй като ще позволи на чуждестранни фирми по-лесно да идентифицират потенциални надеждни партньори в страната. Включването на дадено предприятие в регистъра и реалното облекчаване на административните процедури впоследствие могат да бъдат разглеждани като мярка, насърчаваща продължаващото доброволно спазване на данъчното законодателство.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Практиката не следва да предизвика особени промени по отношение на дейността и функциите на съществуващите данъчни структури. Подобряването на процесите на обслужване за определен кръг от изрядни данъчни субекти, както и самото поддържане на регистъра, предполага нисък допълнителен разход за администрацията, включително и за първоначално техническо обезпечаване и поддържане на регистъра и за преференциалното обслужване на фирмите в него.

В зависимост от заложените минимални критерии (срок на дейността, оборот, финансово състояние и др.), право на достъп до регистъра ще имат различен тип и брой предприятия. В Латвия практиката е насочена основно към големи предприятия, като са налице и изисквания за нивата на заплащане на работниците, както и за наличие на вътрешни процедури за оценка на риска и спазване на данъчното законодателство.

Доброволното вписване в регистъра подчертава насърчителния характер на тази мярка, тъй като преценката дали необходимите разходи по подготовка на документацията си струват потенциалните ползи от участието в него, се прави изцяло от самите предприятия.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!

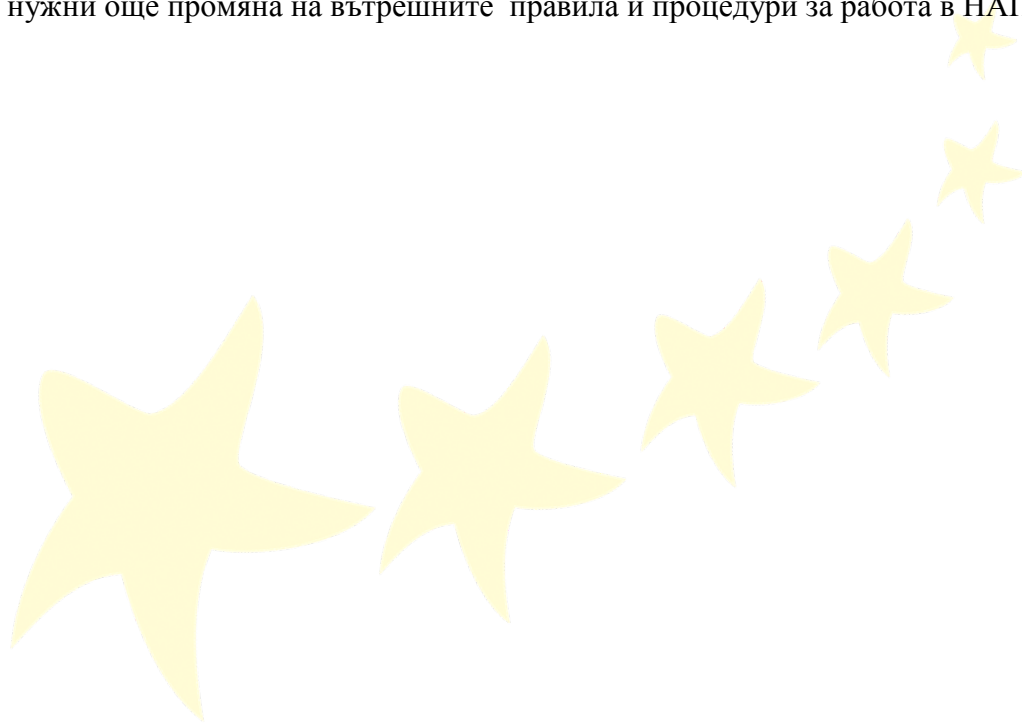


Европейски социален фонд

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

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

Необходимите поправки в нормативната база до голяма степен ще зависят от избраните критерии за оценка, подбор и включване на предприятията в регистъра. С оглед на това е препоръчително съставянето на работна група от представители на министерство на финансите, министерство на икономиката, КЗК, НАП и други държавни структури, както и представители на неправителствения сектор и бизнеса. За да се приложи практиката са необходими преглед и евентуални изменения в ДОПК, Закона за НАП, Закона за ДДС, ЗКПО, ЗДДФЛ, Закона за митниците, подзаконовите актове по тяхното прилагане. Решенията могат да бъдат разписани в нова Наредба за водене, съхраняване и достъп до регистър на предприятията, спазващи данъчното законодателство. Ще бъдат нужни още промяна на вътрешните правила и процедури за работа в НАП.



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
<p>Дейност 1: Сформиране на експертна работна група и изработване на ясни критерии за програмата</p>	МС или МФ	4 месеца (2 месеца за първа фаза и 1 месец за втора фаза, с прекъсване от 1 месец, необходимо за извършване на Дейност 2)	Необходимо е привличането на експерти в сферата на данъчно-осигурителните отношения, юристи и представители на заинтересовани страни. Тази дейност не предполага необходимост от допълнителни финансови ресурси.	Експерти от държавните структури, които имат отношение към данъчните и осигурителните отношения и бизнес средата (МФ, МИ, НАП, КЗК и др.), представител и на НПО и бизнеса.	<p>Първа фаза: Брой на проведените работни срещи – най-малко три, като първата е подготвителна, а последната завършва със становище, за избраните параметри на програмата, което се изпраща до МС.</p> <p>Втора фаза: След приключването на Дейност 2 – провеждане на финална работна среща за отразяване на евентуални препоръки и изпращане на финален доклад до</p>	<p>Първа фаза: Определяне на конкретни и широко приемливи параметри на програмата, вкл. критерии за подбор и оценка на предприятията, характеристики на подобреното административно обслужване и съдържание на публично достъпния регистър.</p> <p>Втора фаза: Идентифициране на потенциално необходими промени в ДОПК, Закона за НАП, Закона за ДДС, ЗКПО, ЗДДФЛ, Закона за митниците и подзаконовите актове за тяхното прилагане.</p>



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



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

					МС.	
Дейност 2: Публикуване на изготвения от експертната работна група проект на програмата с цел провеждането на обществена консултация и получаването на становища от заинтересовани страни.	МС или МФ	едномесечен срок за подаване на становища	Проектът да бъде публикуван на Портала за обществени консултации на МС - www.strategy.bg .	Представител и на администрацията, НПО и бизнеса от цялата страна, които не са имали възможност да участват в работата на експертната работна група.	Публикуване на проекта в Портала за обществени консултации на МС. Брой на получените становища и взетите предвид препоръки.	Даване на възможност на повече потенциално заинтересовани страни да вземат отношение по проекта на програмата.
Дейност 3: Изготвяне и обнародване на нова Наредба за водене, съхраняване и достъп до регистър на предприятията, спазващи данъчното законодателство, на база на финалния доклад на експертната	МФ	1 месец	Дейността предполага относителен нисък човешки ресурс от страна на администрацията за изготвяне и съгласуване на новите текстове в закона.	Страните, взели участие в изготвянето на доклада на експертната работна група и потенциалните бенефициенти на програмата	Изготвяне и обнародване на нова Наредба за водене, съхраняване и достъп до регистър на предприятията, спазващи данъчното законодателство в установения срок.	Нормативно обезпечаване на дейността на регистъра на коректните към данъчната система предприятия, вкл. реда на кандидатстване и допускане до регистъра и обхвата на произтичащото от това преференциално административно третиране.



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

работна група. Инициране на потенциални законодателни промени, свързани с обезпечаването на дейността на регистъра.				(т.е. предприятият а, които биха могли да кандидатстват за включване в регистъра).		
Дейност 4: Техническо обезпечаване на дейността на регистъра	НАП или МФ	3 месеца	Провеждане на обществена поръчка с цел избирането на фирма-изпълнител, която да извърши техническата подготовка по изграждането и пускането в експлоатация на новия регистър и да осъществява последващата му поддръжка. С цел спестяване на средства, регистърът може да бъде първоначално създаден като част от страницата на НАП и да се поддържа от ИТ екипа на НАП, докато се установи целесъобразността на проекта. Финансовите измерения на заданието ще зависят основно от броя и типа на потенциалните бенефициенти на програмата, в зависимост от приетите критерии.	Предприятия от ИТ сектора, които биха могли да изпълнят изискванията по заданието на обществената поръчка.	Изпълнение в срок на заданието на обществената поръчка. Създаване и периодично актуализиране на публично достъпен регистър на включените предприятия.	Изграждането и поддръжката на информационна система, включваща информация за регистрираните предприятия и свързването и с информационната система на НАП по начин, позволяващ идентифицирането на регистрирано предприятие в хода на изпълнение на ежедневните административни дейности.



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

<p>Дейност 5: Онлайн кампания за популяризиране на новосъздадения регистър</p>	<p>НАП, МС, МИЕТ, МФ</p>	<p>1 година</p>	<p>Тази дейност не предполага необходимост от допълнителни финансови ресурси, но все пак ще изисква нужния човешки ресурс. Връзки към регистъра могат да бъдат публикувани на страниците на отговорните държавни структури. НАП може директно да покани за участие в регистъра предприятия, за които има основание да счита, че отговарят на условията и биха имали интерес към участие. Привличането на общините като партньори в популяризирането на проекта сред местните предприятия е силно препоръчително.</p>	<p>Предприятия от страната, които имат интерес да се включат в регистъра и отговарят на изискванията в него. Чуждестранни и инвеститори, които имат нужда от информация за потенциални надеждни контрагенти в България.</p>	<p>Брой присъединили се предприятия в резултат на онлайн кампанията.</p>	<p>Популяризиране на регистъра чрез изтъкването на ползите за включените в него предприятия.</p>
---	--------------------------	-----------------	--	---	--	--



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Информационни мерки

Социална кампания за насърчаване на нетърпимост към сивата икономика

1. Резюме на „добрата практика“, която ще се прилага в България

Подобни кампании са често срещано средство за борба със сивата икономика. Такъв пример е инициативата "Clear Wave" за прозрачен и коректен бизнес, която стартира през 2007 г. в Литва и набира популярност сред компаниите. Дружествата, участващи в този проект, поемат отговорността да работят по коректен и прозрачен начин, както и да насърчават своите бизнес партньори да:

- вземат прозрачно участие в търгове (обществени поръчки) – без да подкупват организаторите и членовете на журито, без да прибегват до незаконни финансови и нефинансови мерки, за да спечелят предимство пред останалите участници;
- спазват законите и честно плащат предвидените такси и данъци;
- поддържат прозрачна отчетност и заплащат коректно на своите служители.

Инициативата среща институционална подкрепа, но е преди всичко резултат от работата на неправителствения сектор и самите компании. Компаниите не просто застават зад инициативата, но и използват етикета "Clear Wave" за техните продукти, услуги и маркетингови материали. Патрон на инициативата е президентът на Република Литва Даля Грибаускайте. Проектът привлича вниманието и на други органи като Министерството на финансите на Република Литва, Държавната данъчна инспекция и др.

Правото да се ползва запазеният знак (лейбълът) на кампанията от компании се предоставя от борд, съставен специално за тази цел, който оперира на доброволни начала. Основният ефект е най-вече повишената осведоменост за щетите, които незаконните или корупционните практики, извършвани от фирми и често negliжирани от широката общественост, имат върху пазара в дългосрочен план. Фирмите търсят и имиджов ефект, което също е фактор за развитието на инициативата.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Подобна практика не е позната в България, но може да се приложи, като институциите съдействат за реализирането и от неправителствени организации и заинтересования бизнес – това включва например социалните партньори, бизнес сдружения, неправителствените организации, работещи в сферите на корупцията и трудово-осигурителните отношения и компании, които са вече познати като коректни и прозрачни и искат да се брандират в тази посока.

Инициативата помага да се повиши информираността за негативните ефект от сивата икономика за фирмите и за населението. Трудно е да се каже какво е точното въздействие на тази мярка, тъй като решението за участие в сивата икономика невинаги се прави въз основа на липсата на информираност – данните от прегледа на сивите практики сочат, че често това е информиран избор. Данъците и регулациите са основният двигател на сивата икономика, затова информираността е само малка част от проблема.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Целта на кампанията е да се насърчат компаниите да бъдат прозрачни и коректни. Фирмите започват да се окачествяват като прозрачни, некорумпирани, неучастващи в сивата икономика и т.н. Освен това такова позициониране от страна на компаниите може да се превърне в предимство пред конкуренцията – възприятията от страна на обществеността, че тази или онази фирма е прозрачна, плаща данъци, не участва в корупционни действия и т.н., може да направи компанията по-конкурентна и продукцията ѝ - по-желана.

Инициативата помага да се повиши информираността за лошите последици от сивата икономика не само за фирмите, но и за населението като цяло. Сивите практики на пазара на труда често са информиран избор и подобен тип кампании целят да променят обществените нагласи и да резултират в нетърпимост към сивите практики.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Практиката помага на държавните институции да преследват стратегически цели като насърчаване на коректния и изряден бизнес и свиването на сивите практики на пазара на труда, без това да носи нови разходи за администрацията. Предоставя се единствено





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

базова институционална подкрепа, но като цяло практиката се осъществява от компаниите и неправителствения сектор.

По отношение на фирмите практиката стимулира коректното поведение и привлича големи компании, които градят имидж на коректни и отговорни компании. Макар обхватът на подобна практика да е донякъде ограничен, на фона на доброволния елемент и липсата на разходи за държавата практиката носи повече ползи, отколкото разходи.

Практиката носи полза и за неправителствения сектор, като канализира усилията му в борба с некоректния и непрозрачен бизнес и спомага за съвместната работа и постигането на реални цели.

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Практиката не стъпва на никакви нормативни промени, тъй като е по същество практика, изнесена от неправителствения сектор и самите компании. Всички необходими нормативни текстове за осъществяването на подобна инициатива са налични в родното законодателство. Институционалната подкрепа е по-скоро имиджова и не изисква нормативни промени.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността (от ... до ...)	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
Дейност 1: Работна група с участието на неправителствени организации и приемане на правила за осъществяване на кампанията, в т.ч. правила за работата на борда, който дава правото да се използва запазен знак на кампанията	Работодателски организации, консултиране с синдикални организации, МТСП, МИЕ	4 месеца	Човешки ресурс – привличане на експерти в сферата на данъците, трудово-осигурителните отношения и обществените поръчки. Участие на компаниите и маркетингови експерти	Заинтересовани страни са компаниите, които искат да се позиционират като коректни и прозрачни, в т.ч. спрямо служителите си.	Разписани правила за осъществяване на кампанията, в т.ч. правила за работата на борда, който дава правото да се използва запазен знак на кампанията	Готовност за стартиране на кампанията, в т.ч. разписани правила на работа
Дейност 2: Изготвяне и разписване на меморандум за институционална подкрепа на инициативата и начини на финансиране от частния сектор	Работодателски организации, консултиране с синдикални организации, МТСП, МИЕ	3 месеца	Човешки ресурс – привличане на експерти в сферата на данъците, трудово-осигурителните отношения и обществените поръчки. Участие на компаниите и маркетингови експерти	Заинтересовани страни са компаниите, които искат да се позиционират като коректни и прозрачни, в т.ч. спрямо служителите си.	Подписан меморандум за институционална подкрепа и разписан механизъм за финансиране от частния сектор, тоест от самите компании, които участват в инициативата	Готовност за стартиране на кампанията, в т.ч. институционална подкрепа и осигурено финансиране
Дейност 3: Установяване на борд на инициативата	Работодателски организации, консултиране с синдикални организации, МТСП, МИЕ	3 месеца	Човешки ресурс – привличане на експерти в сферата на данъците, трудово-осигурителните отношения и обществените поръчки. Участие на компаниите и маркетингови експерти	Заинтересовани страни са компаниите, които искат да се позиционират като коректни и прозрачни, в т.ч. спрямо служителите си.	Установен и работещ борд на инициативата	Готовност за стартиране на кампанията, в т.ч. работещ борд и възможност за включване към инициативата.



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

Организиране на кампания срещу недеklarираната заетост в хотели и ресторанти

1. Резюме на „добрата практика”, която ще се прилага в България

Информационната кампания е насочена към повишаване осведомеността на гражданите относно негативните последици от сенчестата икономика и увеличаване на обществения натиск към некоректните работодатели в сектор хотели и ресторанти. Кампанията може лесно да бъде приложена и към други сектори, които традиционно се характеризират с висок дял на сенчестата икономика като търговия и строителство.

В България Главната инспекция по труда извършва кампанийни проверки в разгара на туристическия сезон в заведения за обществено хранене и хотели, съвместно с контролните органи на НАП. Предложената практика може да играе допълваща роля към контролните действия от страна на ИА ГИТ. Ефективността на практиката зависи както от ангажираните публични институции, така и от участието и активността на партньорите в частния сектор, сред които могат да бъдат синдикални или работодателски организации.

Практиката е приложена успешно през 2007 г. в Португалия - страна със силно развит туристически сектор, в който традиционно делът на неформалната заетост е много висок. Португалия е изправена пред предизвикателството да промени относително благоприятните обществени настроения към сивата икономика в хотели и заведения. Кампанията се основава на изследване, което установява, че значителен брой ресторанти за обществено хранене в северозападна Португалия използват недеklarиран труд. Резултатите от проучването показват, че в 39% от ресторантите за обществено хранене анкетираните не декларират изцяло месечното възнаграждение на служителите си. Кампанията е насочена към подобряване на условията на труд за работниците чрез намаляване на неформалните доходи и недеklarираната заетост, особено в местата за обществено хранене: ресторанти, кафенета, сладкарници, магазини за сладки, барове и други заведения от този тип. Иницирана е от Синдиката на работниците в хотелите, туризма и ресторантите в Северна Португалия с подкрепата на Органа за условията на труд, Института за социално осигуряване и Министерството на солидарността, заетостта и социалната сигурност. Инициативата успява частично да промени обществените нагласи към неформалната икономика в Северна Португалия, да повиши

“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

осведомеността на гражданите относно негативните последици от сенчестата икономика и да увеличи натиска към некоректните работодатели от страна на техни служители. Като част от реализирането на кампанията е повишена комуникацията между публичния и частния сектор в общите им усилия за намаляване дела на сивата икономика. В резултат на кампанията в много хотели и заведения са отчетени случаи на формализиране на заетост. В допълнение към увеличаването на осигурителния доход, кампанията води и до елиминиране на други нередности, свързани например с нерегламентираното работно време.

2. Дефиниране на ясната цел, която ще бъде постигната с прилагането на избраната „добра практика“

Целта на кампанията е да въздейства върху обществените нагласи относно неформалната икономика в страната в сектор хотелиерство и ресторантьорство, повишавайки осведомеността на населението като цяло, и работниците в частност, относно негативните последици от неформалната заетост и увеличавайки обществения натиск върху нарушителите. Кампанията цели формализирането на скрита заетост, но и постигане на превантивен ефект по отношение на бъдещи потенциални нарушители.

3. Идентифициране на засегнатите страни от прилагането на „добрата практика“ в България

Засегнати от въвеждането на практиката ще бъдат най-вече наети или самонаети лица, които извършват дейности в сенчестата икономика, като едно от най-често срещаните нарушения е осигуряване на доход, който е по-нисък от реално получавания или реализирания доход. Кампанията ще информира работниците за недостатъците на работата в сивия сектор и пропуснатите ползи при осигуряването на по-нисък от действителния доход. Като вторичен ефект практиката ще спомогне за засилване на обществения натиск върху работодатели, които оперират в сенчестия бизнес, както от страна на техните служители, какъвто е случаят в Португалия, така и от страна на обществеността като цяло. Кампанията ще доведе до подобряване на конкурентната среда в сектора и елиминиране на нелоялните конкурентни практики, каквито са укриването на доходи или неспазването на други законови изисквания. Сред заинтересованите страни са представителите на работодателите в сектора, синдикални





Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

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

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

организации, както и браншови организации като например Българската хотелиерска и ресторантьорска асоциация (БХРА).

4. Идентифициране и кратко описание на актуалната нормативна база, която трябва да се промени

Прилагането на практиката не изисква законови промени и може да бъде реализирана в рамките на настоящата нормативна уредба. Практиката може да бъде приложена от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" към Министерството на труда и социалната политика. Устройственият правилник на Агенцията предвижда възможност за сътрудничество с организации на работниците и служителите и на работодателите, както и с други неправителствени организации, в случай че кампанията бъде организирана съвместно с неправителствени организации.

Информационната кампания може да бъде заложена в годишния план за дейността на Главната инспекция по труда, който се утвърждава от Изпълнителния директор на ИА ГИТ и се съгласува с Министъра на труда и социалната политика. В рамките на Главната инспекция по труда се координира сътрудничеството с неправителствени организации, заинтересувани от осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, законосъобразното осъществяване на трудовите отношения и прилагането на Закона за насърчаване на заетостта. За изпълнението на конкретни задачи, каквато е реализацията на кампанията, се създават работни групи от състава на Главната инспекция по труда. При необходимост в тях могат да бъдат включвани служители от други администрации.

След приключване на кампанията Изпълнителния директор на ИА ГИТ утвърждава и предоставя на Министъра на труда и социалната политика годишен доклад за дейността на Главната инспекция по труда.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. Дейности за прилагане на „добрата практика” у нас и постигането на поставената цел.

	Отговорник за изпълнението	Срок за дейността	Необходими ресурси за изпълнението (човешки, финансови, информационни и др.)	Заинтересовани страни	Индикатор за измерване на степента на изпълнение	Очаквани резултати от изпълнението на дейностите
Дейност 1 Предварителни обсъждания и консултации с представители на ИА ГИТ, МТСП, синдикални, браншови и работодателски организации	Главна инспекция по труда към МТСП	1 месец	Експертен труд за изготвяне на становища и консултации, ресурси за провеждане на предварителни срещи със заинтересованите страни	ИА ГИТ, МТСП, синдикални и работодателски организации, браншови организации	Брой проведени срещи и обществени консултации	В сектор хотелиерство и ресторантьорство има 26 540 фирми през 2012 г., които генерират оборот от 3.35 млрд. лева годишно и добавена стойност от 1.2 млрд. лева. В сектора са заети около 140 хил. души през 2012 г., като официалните разходи за персонала са около 740 млн. лева, а разходите за възнаграждения са 626 млн. лева годишно.
Дейност 2 Първоначално планиране и включване на информационната	Годишният план за дейността се утвърждава от изпълнителният директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по	1 месец	Експертен труд по изготвянето на предварителния план за	ИА ГИТ, МТСП, синдикални и работодателски организации, браншови организации	1 бр. проект за реализиране на кампания в годишния план за	В сектора преобладават малките фирми (с 1-9 заети лица), в които работят общо 41% от заетите 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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

кампания в годишния план за дейността на Главната инспекция по труда	труда”, като се съгласува с Министъра на труда и социалната политика.		провеждане на кампанията		дейността на ИА ГИТ	хотели и ресторанти. Според анализ на Центъра за изследване на демокрацията около 14% от наетите в икономиката като цяло получават по-високо от официално декларираното заплащане, а 4% работят без договор към основния си работодател. Според повечето национални и международни изследвания съществува консенсус, че туризмът е сред секторите с най-широко проникване на сиви практики. Според изследване на Евробарометър от 2007 г. толерантността на населението в България към неформалната икономика е по-висока от средното равнище за ЕС, което обуславя необходимостта от провеждането на кампании с цел въздействие върху общественото мнение и поносимост към сивите практики.
Дейност 3 Организация и реализация на кампанията	Създаване на работни групи от състава на Главната инспекция по труда, а при необходимост и от други администрации	12 месеца	Разходи за изготвяне на кампанийни материали – брошури, плакати, публикации в електронни и/или печатни медии, както и използването на други комуникационни канали	ИА ГИТ, МТСП, синдикални и работодателски организации, браншови организации	Брой изготвени печатни материали за кампанията, брой публикации в медиите относно кампанията	Според изследване на Евробарометър от 2007 г. толерантността на населението в България към неформалната икономика е по-висока от средното равнище за ЕС, което обуславя необходимостта от провеждането на кампании с цел въздействие върху общественото мнение и поносимост към сивите практики.
Дейност 4: Отчитане на резултатите от проведената кампания и включването им в годишния доклад	Специализирана администрация към ИА ГИТ	1 месец	Експертен труд по отчитане на резултатите и изготвяне на годишния доклад за дейността на ИА ГИТ	ИА ГИТ, МТСП, синдикални и работодателски организации, браншови организации	1 бр. Изготвен отчет за резултатите от проведената кампания и годишен доклад за	



“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.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

BG 051PO001-2.1.07

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на годишен доклад за дейността на Главната инспекция по труда					дейността на ИА ГИТ	<p>Провеждането на кампанията се очаква да доведе до увеличаване на броя подадени сигнали за нарушения в трудовите отношения в сектора.</p> <p>Кампанията ще има допълваща роля към дейността на ИА ГИТ, която и в момента акцентира на засиления контрол върху дружествата в сектора.</p> <p>Според данните на ИА ГИТ в края на 2012 г. 36% от предприятията от сектор „Хотелиерство” и „Ресторантьорство” са с пълна оценка на риска.</p>
---	--	--	--	--	---------------------	---



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