

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

II. Методически бележки

A. Обща рамка на анализ

Целта на направените териториални и секторни разреза на резултатите от проучването е да осигури информация за териториалните и секторните специфики на изследваните практики в областта на трудовоправните и осигурителните отношения.

Параметрите на регистрираните практики за прилагане на нормативната уредба и по-специално тези, които могат да бъдат определени като характерни за неформалната икономика са описани с оглед тяхното териториално и секторно разпространение. Този подход осигурява възможност за ефективно насочване на бъдещите обучения и дискусии, предвидени в рамките на основния проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“ (BG 051PO001-2.1.07), към местата и секторите, където установените проблеми са най-силно изразени.

Териториалните и секторните разреза на резултатите от проучването са направени чрез групиране на въпросите от проучването по основните тематични направления:

- ✧ Регламентиране на трудовите отношения;
- ✧ Организация на труда;
- ✧ Здравословни и безопасни условия на труд;
- ✧ Защита на трудовите права;
- ✧ Възнаграждение на труда.

Съгласно Кодекса на труда работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

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

Работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност. Работодателят издава правилника за вътрешния трудов ред, след

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

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Договор № BG 051PO001-2.1.07

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България



като проведе предварителни консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието и с представителите на работниците и служителите.

Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

Работодателят разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, които не могат да противоречат на нормативните изисквания. Правилата се обявяват по подходящ начин на работните места.



В. Регламентиране на трудовите отношения

Регламентацията на трудовите отношения е основен индикатор за спазването на нормативната уредба. В този смисъл в рамките на проучването са разгледани два аспекта на регламентацията на трудовите отношения:

-  Колективно трудово договаряне в предприятията;
-  Индивидуално трудово договаряне.






Съгласно Кодекса на труда (КТ) с колективен трудов договор се уреждат въпроси на трудовете и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини. Обект на изследването са колективните трудови договори в изследваните предприятия, т.е. тези, сключвани между работодателя и синдикална организация.

В този контекст са изследвани практиките за предоставяне на информация, определени в чл. 52 и 58 от КТ, според които работодателите са длъжни да предоставят информация за:

-  сключените колективни трудови договори;
-  своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор.

Колективните трудови договори подлежат на вписване в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя.

Втората изследвана характеристика на регламентацията на трудовите отношения е индивидуалния трудов договор, който се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа и неговото съдържание. Съгласно чл. 66 от КТ, трудовият договор съдържа данни за страните и определя:

-  мястото на работа;
-  наименованието на длъжността и характера на работата;
-  датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
-  времетраенето на трудовия договор;
-  размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“, 2007-2013

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“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Договор № BG 051PO001-2.1.07

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

- ☀️ еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
- ☀️ основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
- ☀️ продължителността на работния ден или седмица.

В рамките на проучването са изследвани следните елементи:

- ☀️ наличие на трудов договор;
- ☀️ тип на трудовия договор;
- ☀️ съдържание на трудовия договор.

Според структурата на въпросника получената информация за практиките за регламентиране на труда в изследваните предприятия е диференцирана в зависимост от характеристиките на респондентите – работодатели и наети лица.

C. Организация на труда

Съгласно КТ, работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност.

Наличието на подобни правила е показател за законосъобразното осъществяване на съответната икономическа дейност. Съгласно общите задължения за информиране работодателят е длъжен да информира наетите лица за условията, определени в правилата за вътрешния трудов ред.

D. Здравословни и безопасни условия на труд

Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е конституционно право на трудещите се в Република България. Чл. 48, ал. 5 от Конституцията на Република България гласи: „Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд“. Законът за здравословни и безопасни условия на труд, определя принципите и правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

„Здравословни и безопасни условия на труд“ са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица.

Работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работещите, като прилага необходимите мерки, включително:

- ☀️ превенция на професионалните рискове;
- ☀️ предоставяне на информация и обучение;
- ☀️ осигуряване на необходимата организация и средства.



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българската търговско-промишлена палата и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенцията за 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“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

В този смисъл, съгласно чл. 277 от КТ работодателят е длъжен да утвърди правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието. Тези правила следва да бъдат обявени по подходящ начин на работниците и служителите.

Е. Защита на трудовите права

Правото на труда е основно право на българските граждани. В този смисъл в рамките на проучването са изследвани:

- ☀ възможностите за защита при неспазване на длъжностната характеристика от страна на работодателя, включително синдикалната защита;
- ☀ познаването на ролята на инспекциите по труда за защита на трудовите права;
- ☀ спазването на условията за продължителност на работния ден.

Според структурата на въпросника получената информация, свързана със защитата на трудовите права в изследваните предприятия е събрана само от наетите лица.

Ф. Възнаграждение на труда

Начините и формите за възнаграждение на труда са един от ключовите фактори за определянето на неформалната икономика. Трудовото възнаграждение е база въз основа, на която се определят дължимите осигурителни и други плащания към държавата.

Доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, включва всички възнаграждения, включително начислените и неизплатени или неначислените, и други доходи от трудова дейност. Със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване се определят основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход за календарната година по дейности и групи професии, както и минималния осигурителен доход за тях.

Осигурителният доход представлява базата, върху която се начисляват осигурителните вноски, като за работниците и служителите.

Имено поради горните аргументи в рамките на проучването са изследвани:

- ☀ Начините за заплащане на труда, според формалните основания;
- ☀ Практиките за заплащане на допълнителния и извънредния труд;
- ☀ Познаването на минималните осигурителни прагове;
- ☀ Структура на възнагражденията, съотнесени към минималните осигурителни прагове;
- ☀ Формите за изплащане възнаграждения, които са над минималните осигурителни прагове.

Според структурата на въпросника получената информация за практиките за заплащане в изследваните предприятия е събрана само от наетите лица.