

Уязвимостта и рисковете за възникване на недеklarирана заетост в България през погледа на работниците

Емилия Ченгелова*, Милена Ангелова**

Резюме: Настоящата статия представя актуални емпирични данни от национално представително изследване сред работниците от българската икономика***, проведено в рамките на изпълнение на проект на АИКБ, третиращо недеklarираната заетост и рисковете от възникване на нейни проявления в предприятията. Изследването се фокусира върху установяване, изясняване и анализ на взаимовръзките между характера на заетостта и нейната продължителност и вероятността от възникване на недеklarирана заетост, отчитайки все по-широкото разпространение на нетипичните форми на заетост в условията на все по-ускорена дигитализация. Изследвани са също така рисковете от включване в практики на недеklarирана заетост на различни категории лица, според техни базови характеристики като: образователен статус, квалификация и профе-

сионален опит и специфичен опит. Статията представя нови емпирични данни, които са ценни поради това, че на основата на техния анализ могат да се проектират релевантни политики и конкретни мерки за ограничаването и превенцията на недеklarираната заетост.

Ключови думи: недеklarирана заетост, сиви практики, обществено мнение.

JEL: E26, O17, D73, C18.

1. Методологически бележки: дефиниции и класификации

Недеklarираната заетост е сложен, вътрешно противоречив и изграден от хетерогенни елементи социално-икономически феномен. Поради своята изключителна динамика и способност да се адаптира към социалните и нормативните условия в обществените системи, недеklarираната заетост се разглежда като динамичен процес, в рамките на който се осъществяват определени дейности (Edwards, Ram and Black, 2004; William et al., 2017; Medina and Schneider, 2018; Stefanov, Mineva and Karaboev, 2019; Белева, 2001; Гоев и Бошнаков, 2009). Недеklarираната заетост е част от сивата икономика и има сложна причинно-факторна обусловеност. В нейните основи стои комплекс от обективни и субективни обстоятелства – нормативни, конюнктурни, икономически, народопсихо-

* Емилия Ченгелова е професор, доктор на социологическите науки в Институт по философия и социология при БАН.

** Милена Ангелова е доктор по икономика, главен асистент в Институт по икономически изследвания при БАН, Главен секретар на Асоциация на индустриалния капитал в България.

*** Има се предвид проект BG05M9OP001-1.051-001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“, реализиран от АИКБ, 2019-2022 г., с ръководител д-р Милена Ангелова.

логически, дефицит на доверие и престиж, както и лични и семейни обстоятелства (Нончев, 2009; Седларски, 2009; Стоева, 2011; William and Franic, 2016; Chengelova, Angelova, 2021; Gerganov, Stojanović, Lučić, Kovačević, Popović, ŠtijaNovaković and Vozović, 2021). Поради това, ограничаването и превенцията на недеklarираната заетост изискват да бъдат прилагани научно обосновани и добре аргументирани подходи и политики, съобразени с основните характеристики и особеностите на формите и проявленията на недеklarираната заетост (William and Renooy, 2013; William, Franic and DZekova, 2015; Gerganov, Galev and Mineva, 2021; Gerganov, 2021).

В контекста на емпиричното изучаване на недеklarираната заетост един от съществениите методологически и изследователски въпроси е изследването на условията и предпоставките, които превръщат едни категории лица в по-уязвими, в сравнение с други. Темата за уязвимостта към недеklarираната заетост се оказва ключова, тъй като от нейното познаване зависи да се достигне до правилните изводи за това как би могла да се овладее недеklarираната заетост (Нончев, 2009; Седларски, 2009; Стоева, 2011; William and Yang, 2015).

Настоящата статия си поставя за цел да представи и анализира мнения и оценки за уязвимостта към недеklarираната заетост, генерирани при най-нови български изследвания на недеklarираната заетост, реализирани през 2020 г., и да открие възможностите за прилагането на получените резултати и изводи при формирането на политики и мерки за ограничаване и превенция на недеklarираната заетост. (Изследванията са осъществени в рамките на проект „BG05M9OP001-1.051-001 Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“, изпълняван от АИКБ, с ръководител г-р Милена Ангелова.

ва. През 2020 г. са реализирани две национално представителни изследвания, съответно сред работодателите и сред работниците. Настоящата статия анализира мнения и оценки, акумулирани при изследването сред работниците). В статията се представят и анализират **мнения и оценки, събрани при изследването сред представителна извадка работници от българската икономика.** Изследването е национално представително, проведено сред 1311 работници от 630 предприятия от страната и има представителен характер по отношение на българската икономика (Подробно резултатите от реализираното изследване сред работниците са представени в: Ченгелова, Е. и др., под редакцията и с участието на М. Ангелова. 2021. Национална карта на недеklarираната заетост в България, Том 1. ISBN 978-954-90989-6-9. София: Л и Д Тера). Репрезентативността на емпиричната информация се гарантира от приложената представителна тристепенна стратифицирана извадка по три стратифициращи критерия: 1) икономическа дейност (по КИД-2008); 2) големина на предприятието; и 3) териториално местоположение на предприятието (Максимално допустимата стохастична грешка при националното представително изследване сред работниците е $\Delta_p\%=2,25\%$, което е много добра основа за провеждане на анализи и изваждане на констатации и политики, основани на тези данни и изводи.).

При реализираното изследване особен интерес представлява специалният фокус върху новите форми на заетост – определени също като атипични, както и предложената класификация и изследването на техните влияния върху вероятността за възникване на недеklarирана заетост.

За целите на проведеното изследване авторите на настоящата статия конструираха **специална класификация на зависимостите между категориите заетост и вероятността от възникване на недекла-**

рирана заетост. Класификацията е резултат от кабинетно проучване, реализирано от авторите на настоящата статия, специално за целите на цитирания проект. Един от фокусите в кабинетното проучване са типовете заетост, включително новите форми на заетост и рисковете, които възникват при тяхното практическо прилагане. Предвид иновативния характер на тази класификация, тук я представяме в синтезиран вид. При проведеното изследване тази класификация е възприета като концептуална основа за набиране на емпирични оценки и впоследствие за техния анализ, от гледна точка на уязвимостта им спрямо недеklarираната заетост.

Класификацията на типовете заетост и вероятностите от възникване на недеklarирана заетост е осъществена на базата на пет основни критерия:

- 1) Категория на заетостта според нейната продължителност;
- 2) Категории лица според техния образователен статус;
- 3) Категории лица според тяхната квалификация и професионален опит;
- 4) Категории наети лица (работници);
- 5) Категории икономически субекти (предприятията).

Предварителните ни проучвания показваха, че анализът по тези критерии спомага за идентифицирането на техни комбинации, определящи по-висока или по-ниска уязвимост на дадено предприятие към недеklarирана заетост (Например, ако предприятието е малко и предлага сезонна работа в малко населено място, това го поставя в категорията на силно уязвимите предприятия за недеklarирана заетост. И обратното, ако предприятието е голямо и извършва производствени дейности, които предполагат безсрочна заетост, това видимо намалява риска от възникване на практики на недеklarирана заетост в това предприятие).

По отношение влиянието на посочени-

те пет критерия са направени серия от основни допускания, които се представят в следващото изложение.

Първо, при изучаването на уязвимостта към недеklarираната заетост трябва да бъде взето под внимание **влиянието на типа заетост върху вероятността от включване в недеklarирана заетост.** Възприета бе презумпцията, че продължителността на заетостта до голяма степен предопределя вероятността от възникване на практики на недеklarирана заетост.

В тази връзка, при кабинетното проучване са разграничени **седем основни вида заетост** (Предложената от нас класификация, включваща седем вида заетост, е възприета като постулат и се цитира в Становището на Икономическия и социален съвет за работата от разстояние. За справка: <https://esc.bg/%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B8-%D0%BD%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/%D0%B8%D1%81%D1%81-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BE%D1%82-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%B5-%D0%B4%D0%B0-%D0%B1%D1%8A%D0%B4/>).

1) Постоянна заетост (за неопределено време) (Съгласно чл. 66 от Кодекса на труда): Това е най-разпространеният вид заетост, при която работодател и наемано лице се договарят за извършването на определени видове дейности за неопределено време, като в съответствие със сложността, спецификата и обема на дейностите се фиксира основно трудово възнаграждение и се договарят всички изискващи се параметри на заетостта.

2) Заетост със срок на изпитване (Съгласно чл. 70, ал. 1, се определя срокът на изпитване да е с продължителност максимално до шест месеца.): Това е специфично трудовоправно отношение, което цели да се установи пригодността на наеманото лице за извършването на определени дей-

ности, като през този период наетото лице ползва всички права, както е при окончателно сключен договор. След приключване на срока на изпитване работодателят преценява може да преобразува заетостта в постоянна (с безсрочен договор) в срочна (със срочен договор) или да я прекрати (поради непригодност на наеманото лице).

3) Заетост с определен срок: Заетостта с определен срок по характер наподобява постоянната заетост, но с тази разлика, че докато постоянната заетост е на практика безсрочна, то при заетостта със срок е фиксиран определен период на изпълнение на възложените типове дейности (Заетостта с определен срок се описва като правна възможност в Кодекса на труда, чл. 68).

4) Временна или сезонна заетост: Временната или сезонната заетост е вариант на заетостта с определен срок и предполага извършване на работа, която има непостоянен характер. Продължителността ѝ може силно да варира – от няколко дни и до три месеца, но предварително се знае, че продължителността на заетостта няма да бъде голяма. Допускането е, че тази характеристика най-вероятно предопределя и по-различното отношение на хората – тъй като знаят, че това е „нещо временно“, те в по-висока степен са склонни към търсене на компромисни варианти, в това число са съгласни на работа без договор или на договор с фиктивни клаузи. Временна или сезонна работа се извършва в някои определени браншове, но най-вече в туризма, хотелиерството и ресторантьорството, селското стопанство (земеделие и животновъдство), консервната промишленост, шивашката промишленост, брокери на недвижими имоти, финансови и застрахователни дейности, охранителни дейности, консултантски услуги, културни дейности, развлекателния бизнес, социалните и за дома услуги и други.

5) Работа на повикване: Спецификата на този вид заетост е в това, че няма по-

стоянен характер и предполага спорадични ангажименти. Реализира се под две форми. При първата форма работодателят може да сключи безсрочен договор с определено лице, като изрично посочи, че не поема ангажимент да осигурява постоянна заетост на наеманото лице. При втората форма работодател може да потърси определени работници с цел извършване на конкретно възникнала дейност. Това отношение се оформя със срочен договор, който касае само периода на извършване на конкретната дейност.

6) Еднодневни договори в селското стопанство: Това е специфичен вид заетост, при която наемането на работници е с еднодневен срок. Прилага се основно при дейности в селското стопанство, особено при събирането на реколта. Подобен вид наемане на работници се прави предвид сезонния характер на тези дейности и невъзможността да се предвиди точно колко дни ще са необходими за извършването на дейностите. Сключването на еднодневни договори позволява гъвкаво наемане, като се прецизират обемът на дейностите и точният брой на работниците, необходими за извършването на тези дейности.

7) Допълнителна заетост (втора работа, паралелно с основния трудов договор). В съвременните икономики около една седма от наетите лица се ангажират и на второ работно място, което за тях представлява втора, допълнителна заетост. Обичайната практика е този вид заетост да се оформя със срочен договор. Практиката показва, че често пъти допълнителната заетост е свързана с извършването на същите или подобни дейности на тези, които наеманото лице извършва и на основния си трудов договор. Най-честата причина за извършването на допълнителна заетост е финансовият интерес, т.е. стремеж към придобиване на допълнителни доходи от трудова дейност.

При обособяването на описаните седем

вида заетост е поставено допускането, че продължителността на заетостта има пряка връзка с рисковете от възникване на недеklarирана заетост. Нашата презумпция е, че **постоянната заетост, поради това, че на практика е безсрочна, е най-малко уязвима към недеklarирана заетост**. Направено е и обратното допускане, че **колкото по-кратка е заетостта, толкова по-уязвима е тя спрямо приемането на недеklarиран характер**. Тези изводи са **формирани като базисни хипотези на настоящото изследване**.

Второ, друго основно допускане в рамките на конструираната класификация е, че уязвимостта към недеklarираната заетост зависи до голяма степен от образователния статус на индивидите. По този критерий са обособени седем категории лица, като допускането е, че различните образователни статуси предполагат извършването на различни видове дейности и включването в различни видове заетост, като работниците с нееднакви образователни статуси са в различна степен уязвими към недеklarираната заетост. Обособените категории работници по този критерий са: 1) работници без образование; 2) работници с начално образование; 3) работници с основно образование; 4) работници със средно образование; 5) работници с висше образование бакалавър; 6) работници с висше образование магистър; 7) работници с докторски степени и следдипломни квалификации. Съществуват противоречиви хипотези по отношение на зависимостта между образователния статус и вероятността от включване в практики на недеklarираната заетост. За целите на изследванията по цитирания проект, възприехме хипотезата, че зависимостта между образователния статус и вероятността от недеklarирана заетост е обратно пропорционална, т.е. с нарастване на образователния статус намалява вероятността от възникване на недеklarирана заетост. По

тази логика най-уязвими към недеklarирана заетост са работниците без образование и с ниско образование.

Трето, при конструирането на класификацията стана ясно, че уязвимостта към недеklarираната заетост се различава според квалификацията и професионалния опит: В резултат от нашия анализ се изясни, че в зависимост от позицията в йерархията на предприятието, наетите лица са в нееднаква степен уязвими към включване в недеklarирана заетост. За да се наблюдават и анализират възникващите зависимости, обособихме седем категории работници и служители: 1) помощен изпълнителски персонал; 2) технически изпълнители (най-ниско квалификационно ниво); 3) технически изпълнители (средно квалификационно ниво); 4) специалисти и експерти (високо и най-високо квалификационно ниво); 5) управленски персонал (най-ниско равнище в йерархията на предприятието); 6) управленски персонал (средно равнище в йерархията на предприятието); 7) управленски персонал (високо и най-високо равнище в йерархията на предприятието).

Четвърто, на базата на посочените три критерия са обособени четиринадесет категории работници, с различна степен на уязвимост към недеklarираната заетост. При обособяването на тези категории са взети предвид различията при изпълнението на трудови дейности, както и спецификата при реализирането на тези типове заетост. Заложено е също така допускането, че има определени категории **работници**, които са по-уязвими към недеklarирана заетост, и това се дължи на специфични характеристики при оформянето и реализирането на заетостта. В рамките на обособените четиринадесет категории наети лица, седем се разграничават поради това, че се отнасят към различни възрастови групи, и седем включват считаните за най-уязвими категории наети лица в съвременните общества. Първите седем

Социално развитие

категории са формулирани на база официалната статистическа класификация на наетите лица по възрастови групи, а последните седем категории са извлечени от проведеното кабинетно проучване:

Възрастови групи – непълнолетни (до 17 г. вкл.); млади (18-24 г.); 25-34 г.; 35-44 г.; 55-64 г.; над 65 г.;

Уязвими категории – продължително безработни; майки с деца до 14 г.; нагомни работници; лица с увреждания; самонаети лица; лица от ромското малцинство; мигранти.

Пето, при кабинетното проучване, и в частност при конструирането на представената класификация, са идентифицирани основните категории **икономически субекти**, като са описани очакваните зависимости между основни техни характеристики и уязвимостта им към недеklarираната заетост. За реализирането на този вид анализ са обособени два типа категории икономически субекти, съответно според критериите местоположение на предприятието и големина на предприятието:

1) Според размера на населеното място, в което се намира работодателят (предприятието):

- В села и малки градчета;
- В средни градове;
- В областни градове;
- В градове – центрове и райони за планиране.

2) Според размера на работодателя (предприятието):

- Микро предприятия;
- Малки предприятия;
- Средни предприятия;
- Големи предприятия.

Предварителните ни проучвания показва, че обособените два критерия формират логическа матрица, позволяваща да се идентифицират комбинациите, при които уязвимостта на дадено предприятие към недеklarирана заетост е по-висока (Например, ако предприятието е малко и предлага сезонна работа в малко населено

Недекларирана заетост

място, това го поставя в категорията на силно уязвимите предприятия за недеklarирана заетост).

На базата на представената предварителна изследователска визия са конструирани адекватни изследователски въпроси, които са включени във въпросника за проучването. В настоящия текст се представят събраните по този начин емпирични оценки на работниците и на тяхната основа се правят констатации за това кои категории работници и на тази основа – групи от населението като цяло, са най-силно уязвими към недеklarирана заетост.

Допълнително, статията представя **емпирични оценки на работниците за практиките на договаряне на основните елементи от трудовото правоотношение**. Този аспект е изследван при проучванията по цитирания от нас проект поради презумпцията, че при договарянето на елементите на трудовото правоотношение съществуват известни рискове от възникване на ситуации, водещи до инициране на практики на недеklarирана заетост.

2. Оценки на работниците за най-уязвимите от проявления на недеklarирани практики видове заетост

При изследването сред работниците е зададен въпрос, с който се ранжират седем основни вида заетост според тяхната уязвимост към проявления на практики на недеklarирана заетост. Приложена е схема на ранжиране, съгласно която на най-силно уязвимата заетост се присъжда бал 1, а на най-малко уязвимата се приписва бал 7. На базата на получените оценки са изчислени средните, те са сравнени и на това основание седемте вида заетост са аранжирани във възходящ ред. Тълкуването е следното: колкото стойността на средната е по-близка до единица, толкова по-уязвим към сиви практики е оценяваният вид заетост.

пост, и обратното, колкото стойността на средната е по-близка до седмица, толкова по-малко уязвим е този вид заетост.

Съдейки по изчислените средни, работниците подреждат седемте вида заетост по следния начин:

- Най-силно уязвимият вид заетост е **еднодневната заетост в селското стопанство** (средна 2,447), тъй като, по преценката на работниците, в сравнение с другите видове заетост еднодневната заетост има най-много характеристики, които я правят уязвима към необявяване на извършената заетост;
- **На второ място, със сравнителна неогляма разлика в средните, е временната или сезонната заетост (средна 2,853).** Очевидно, в представите на работниците временният характер на заетостта е характеристика, която се свързва с нетрайни занимания, а това от своя страна се възприема като възможност за търсене на „алтернативни“ начини за оформяне на заетостта, в това число се прибегва до работа без договор;
- **Работата на повикване** се оказва на трето място със средна 3,020. Най-вероятната причина за това би могла да бъде вид самозащитна реакция. Работниците са наясно, че работа на повикване се извършва достатъчно често и тази заетост рядко се оформя с договорни отношения. Въпреки това, работниците са преценили, че тя е сравнително по-малко рискова, отколкото е например временната или сезонната работа. Ще добавим и това, че разликите в средните между поставените на второ и трето място видове заетост са практически минимални, което означава, че в реалния живот тези два вида заетост се схващат и оценяват по сходен, дори еднакъв начин;
- На следващо място работниците са поставили **допълнителната работа (средна 3,684).** Допълнителната, вто-

ра работа, се възприема като заетост, най-често извършвана с цел получаване на допълнителни финансови средства, т.е. допълнителната заетост се третира преди всичко като източник на пари. Затова и наеманите лица гържат преди всичко на паричната страна на въпроса и когато се наемат на допълнителна работа, една част от тях са склонни да направят компромис с правния аспект на заетостта. Така се стига до извършване на работа без договор или на договор с фиктивни клаузи. Трябва да се има предвид, че допълнителната заетост, според своята продължителност, може да варира силно – временна, сезонна заетост, работа на повикване, като може да бъде и постоянна заетост;

- Следващото място се заема от **заетостта с определен срок (средна 4,517)** – по отношение на този вид заетост мненията на различните участници в трудовия процес са много близки. Съдейки по средната, заетостта с определен срок заема средно място между двете крайности – еднодневна заетост и постоянна заетост. Приблизително по същия начин стои въпросът и с рисковете от възникване на недеklarирани отношения – докато при еднодневната заетост тези рискове се оценяват като най-големи, а при постоянната заетост – като най-малки, при заетостта с определен срок рискът от пораждаване на недеklarирана заетост се оценява на около 50%;
- На предпоследно място е поставена **заетостта със срок на изпитване (средна 5,225).** Средната индикира сравнително високо ниво на възприемане на този вид заетост като близка до оптималния вариант на коректни трудови отношения. Заетостта с изпитване по принцип предполага наличие на трудов договор и това се спазва в редица браншове. При кабинетното проучване попаднахме на теза, че заетостта с изпитване се

Социално развитие

използва широко в различни видове консултантски услуги, като това се прави съзнателно, за да не се плащат високи възнаграждения на персонала, а персоналет да бъде в състояние на „повишена работоспособност“, тъй като са в период на доказване пред мениджърите на компанията. Така в някои случаи се откриват злоупотреби с този вид заетост – наемат се млади специалисти, които работят 3-6 месеца интензивно и след това се заменят с нов персонал;

Анализираните оценки са представени във фигура 1.

Недекларирана заетост

за извършването на заетостта, размера на трудовото възнаграждение, режима на работа и почивки. Затова и двете страни в договарянето са заинтересовани да бъдат договорени такива условия, които в максимална степен ги удовлетворяват. Веднъж договорени, тези условия могат да бъдат преговоряни, в зависимост от развитието на работните процеси и внедряването на иновационни елементи в организацията на труда.

Обобщавайки представянето на оценките на работниците за видовете заетост, констатираме, че работниците, при оцен-



Фигура 1. Оценки на работниците за уязвимостта на видовете заетост към недекларираните практики

- На последното, седмо място, с най-нисък риск от сиви практики, е **постоянната заетост (средна 6,201)**. Тя дава максимални гаранции както на работодателя, така и на работника, по отношение на всички ключови аспекти на заетостта – характера и обема на възлаганите задачи, продължителността и типа на работното време, мястото на полагане на труда, условията на труд, осигуряването на оборудване и необходимите материали

ката на основните видове заетост, не са срещнали никакви затруднения при ранжирането им. Направеното ранжиране потвърди първоначалното ни допускане, че съществува обратно пропорционална зависимост между оценката на риска от възникване на недекларирана заетост и срока на трудовото правоотношение – колкото по-кратък е срокът на заетостта, толкова по-високо се оценява рискът тя да приеме недеклариран вид и да се извърши по начин,

отнасящ я към сивата икономика. По емпиричен път изцяло се потвърди хипотезата, че колкото е по-продължителна заетостта, толкова е по-вероятно тя да бъде оформена коректно и нейното извършване да се осъществява при стриктно спазване на текстовете от трудовото и осигурителното законодателство.

3. Оценки на работниците за най-уязвимите категории наемани лица

3.1. Образователният статус и недеklarираната заетост

При изследването сред работниците зависимостта между образователния статус и вероятността лицата да бъдат въввлечени в практики на недеklarирана заетост е тествана чрез специален въпрос, при който респондентите са помолени да направят ранжиране на седем образователни статуса. Тези статуси са формулирани изчерпателно, така че с тях се обхващат всички възможни ситуации. При ран-

жирането е приложена следната процедура: бал 1 е присъждан на лицата с най-уязвим към недеklarирана заетост образователен статус и останалите категории наети лица са ранжирани в низходящ ред, като на лицата с образователен статус, най-малко уязвим към недеklarирана заетост, е присъждан бал 7. Резултатите от ранжирането са визуализирани във фигура 2.

- Според работниците, **най-уязвимите групи наети лица са тези с начално образование (средна 1,271) и тези без образование (средна 1,312)**. Работниците са преценили, че ако дадено лице няма никакво образование или образованието му се изчерпва с началния етап, това обрича индивида да бъде наеман на непрестижни и нископлатени длъжности. Представяме тези две категории лица заедно, тъй като средните на техните оценки са много близки и това означава, че в реалния живот респондентите практически не правят никаква разлика между тях, като поставят знак за равенство между ниския образователен статус и високата уязвимост към неде-



Фигура 2. Оценки на работниците за уязвимостта на наетите лица според техния образователен статус

Социално развитие

кларирана заетост;

- **Работниците с основно образование** са поставени на трето място в ранжирането, което означава, че в сравнение с лицата без образование и с начално образование те са малко по-стабилни по отношение на рисковете от включване в недекларираната заетост. Средната на оценките е 3,231, което подсказва, че повечето лица са поставяли тази категория лица близо до средата и са им присъждали бал 3, а някои и бал 4. Основното образование се възприема като една минимална образователна основа, която дава възможност за упражняване на определени професии, но всичките те се отнасят към категорията на ръчния и нискоквалифициран труд. Тези позиции, според работниците, предполагат сравнително високи нива на недекларирана заетост;
- **Работниците със средно образование** са оценени като намиращи се в средата на ранжирането, със средна 4,010, което подсказва, че на тази категория лица масово е бил присъждан бал 4. Средното образование се възприема като много добра образователна основа за упражняването на широк кръг от професии, а когато става дума за средно специално образование, това може да означава, че се владеят търсени и дефицитни професии, каквито са например стругарите и шлосерите. В представите на работниците, средното образование се асоциира с относително добра позиция в йерархията на предприятията, което не изключва вероятността от попадане в капаните на сивите практики в трудовите отношения;
- **Работниците с висше образование, степен бакалавър**, са получили оценки, чиято средна е 5,020, което означава, че при ранжирането на тази категория лица масово е присъждан бал 5. Предположението на работниците е, че ако дадено лице притежава бакалавърска степен, то има достатъчно добри професионал-

Недекларирана заетост

но-квалификационни характеристики, което силно намалява уязвимостта му към недекларираната заетост. Но бал 5, от друга страна, означава, че и тази образователна група не е изцяло застрахована от риска да попадне под ударите на недекларираната заетост. Би могло да се допусне, че все пак, ако при тази образователна група възникнат недекларирани отношения, то формата ще бъде по-сложна – например, не се очаква бакалаври да бъдат наемани без договор, но е възможно те да се окажат в ситуация на работа на договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой;

- Според оценките на работниците, следващата образователна група – **работници с висше образование, степен магистър**, са още по-малко уязвими към практиките на недекларираната заетост (средна 5,816). При ранжирането на тази образователна група, около 60% от респондентите са им присъдили бал 5, а 40% – бал 6. Това показва, че магистрите са оценени като една от най-малко уязвимите образователни групи. Въпреки че от своите лични наблюдения и разкази на свои близки, респондентите-работници са преценили, че висшето образование, степен магистър, дава право на заемане на много по-високи позиции в йерархията на предприятията, което силно намалява вероятността тази заетост да има недеклариран характер;
- На седмо място респондентите са поставили **работниците с докторски степени и следдипломна квалификация** (средна 6,415). Това означава, че поне 60% от респондентите са присъдили на тази група бал 6, а другите 40% са присъдили максималния бал 7. Предположението по отношение на тази образователна група е, че наличието на възможно най-висок образователен статус (според българската образователна система) е

Социално развитие

основание за заемане на високи и най-високи позиции в предприятието. Работниците очевидно са убедени, че този висок образователен статус намалява до минимум опасността от възникване на недекларирана заетост.

Обобщавайки представянето на оценки на работниците по отношение на зависимостта между образователния статус и риска от попадане в практики на недекларирана заетост, става ясно, че работниците споделят представите, че колкото по-висок е образователният статус на едно лице, толкова по-ниска е вероятността това лице да попадне в практики на недекларирана заетост. Имаме всички основания да приемем тези представи като достоверни, тъй като методологията гарантира национална представителност и респондентите са давали оценки, изхождайки от личните си наблюдения и от разказите на свои близки, познати, приятели. Това по категоричен начин потвърждава една от основните ни изследователски хипотези, че образователният статус на наеманите лица оказва силно влияние върху вероятността от пораждане на недекларирана заетост, като зависимостта е обратно пропорционална – ниският образователен статус е равен на най-силна уязвимост, и обратното: по-високият образователен статус предполага по-добри възможности за качествена заетост, оформена съгласно действащото трудово и осигурително законодателство.

3.2. Квалификацията и професионалният опит като детерминанта на нагласите към недекларираната заетост

Зависимостта между квалификацията и професионалният опит, от една страна, и уязвимостта към недекларираната заетост е друг аспект, изследван при проведеното проучване сред работниците. Събирането на емпирични оценки по

този показател е направено чрез **въпрос, при който респондентите са ранжирали седем категории персонал, обособени според заеманата позиция в йерархията на предприятието.** Възприета е презумпцията, че в зависимост от притежаваната квалификация и професионален опит, лицата се назначават на различни позиции и длъжности в предприятието. Различното място в служебната йерархия придава различен статус на наетите лица. Замисълът на въпроса е да се установи кои лица, според работниците, са най-уязвими към недекларирана заетост. Приложена е следната ранжираща процедура: на най-уязвимите лица е присъждан бал 1, след което в низходящ ред са присъждани балове и на останалите категории наети лица, като на най-малко уязвимата категория е присъден бал 7. Резултатите от ранжирането са представени във фигура 3.

Тълкуването на данните е следното: колкото средната е по-близка до единица, толкова по-уязвима е тази категория наети лица, и обратното – колкото средната е по-близка до седем, толкова по-малко уязвима е съответната категория наети лица. Данните от фигура 3 се тълкуват по следния начин:

- **Помощният изпълнителски персонал** се оценява от работниците като най-силно уязвим към практики на недекларирана заетост (средна 1,390). Средната погосказва, че на тази категория лица преобладаващо е бил присъждан бал 1 (поне от 75% от респондентите). Данните са израз на представите на работниците, че най-ниското изпълнителско ниво, така нареченият помощен персонал, е най-вероятно да се окаже в плен на недекларираната заетост. Като правило, това са лица с начално или без образование и при тях има наслагване на две неблагоприятни характеристики – ниското образование предполага нископлатени и непрестижни длъжности, което силно

Социално развитие

снижава самочувствието на тези наети лица и ги прави лесна жертва на сивите практики на работното място. Най-вероятно е в техния случай да става дума за наемане без какъвто и да е договор и доплащане в брой на минимални суми;

Недекларирана заетост

принцип е слабо платен, а това от своя страна отрицва механизъм за търсене на начини за получаване на възможно по-високи нетни суми, което в повечето случаи е равно на търсене на възможност за работа без договор;



Фигура 3. Оценки на работниците за уязвимостта на наетите лица според тяхната квалификация и професионален опит (в %)

- На второ място респондентите са поставили **техническите изпълнители на най-ниско равнище**. Средната на тези оценки е 2,353, което е индикация, че поне 70% от респондентите са присъдили на тази категория персонал бал 2, а други 30% – бал 3. Техническите изпълнители на най-ниското равнище са една степен над помощния персонал, но все пак са твърде ниско в йерархията на предприятието. По преценка на работниците, тази категория персонал също е силно застрашена от попадане в практики на недекларирана заетост. Причините за това са различни, но сред най-важните са ниското образователно равнище на тези лица и неблагоприятните характеристики на извършвания труд (нискоквалифициран, ръчен, непрестижен). Това означава, че трудът на тази категория лица по
- **Техническите изпълнители на средно квалификационно равнище** са получили баловете, чиято средна е 3,321, т.е. те масово са били оценявани с бал 3, а поне 30% от респондентите са им дали бал 4. Това означава, че този вид персонал се котира сравнително нелошо в служебната йерархия – без да са ниско, както са първите два вида персонал, техническите изпълнители със средно квалификационно равнище са по правило среднисти по образование – било общо или професионално, и това им дава възможност за по-стойностна професионална реализация. Към тази категория персонал се отнасят широк кръг от позиции и длъжности и в реалните предприятия техният относителен дял е сравнително най-висок. Затова е важно, че според работниците вероятността тези специалисти

Социално развитие

да станат част от недеklarираната заетост е около средната – нито висока, нито ниска, по-скоро ситуативна – в зависимост от обстоятелствата;

- **Специалистите и експертите – високо и най-високо равнище**, са получили баловете, средната на които е 4,170. Това е малко над средата над скалата за ранжиране и индикира масово присъден бал 4. Тази категория персонал е оценена сравнително високо, като според работниците висококвалифицираните специалисти и експерти са по-слабо уязвими към недеklarирана заетост, но въпреки това също е възможно да попаднат в ситуация на недеklarирани трудови отношения. Това обаче е малко вероятно да бъде заетост без договор – по-вероятно е да бъде заетост с договор с фиктивни клаузи и допълнително получаване на необлагаема сума в брой. При тази категория работници се задейства друг механизъм: поради относително ниските ставки, те получават трудово възнаграждение, което не удовлетворява една част от тях. Неудовлетворението от заплащането създава нагласи за търсене на алтернативни възможности за по-високи доходи и тук вариантите са или договор с фиктивни клаузи, или прикрит трудов договор (ако конкретната заетост позволява сключването на такъв тип договор), или фалшива самонаетост (когато това е приложимо като вариант);
- Следват три категории **управленски персонал**. Според оценките на работниците, те получават високи баловете, съответно между 5 и 7, и много по-рядко бал 4. Работниците са преценили, че при управленския персонал в сила е зависимостта **колкото по-висока е позицията, толкова по-ниска е вероятността от попадане в недеklarирана заетост**. Така управленският персонал на високо и най-високо равнище е получил средна 6,284, която е най-висока в сравнение с

другите оценявани категории персонал. Управленският персонал на средно равнище има средна 5,611, а управленският персонал на най-ниско равнище – бал 4,858. Както се вижда, вътрешните различия между управленския персонал са ясно различими – средните са с разлика, индикираща отчетливо диференциране. Представените оценки са израз на убедеността на работниците, че **по-високият статус намалява вероятността от извършване на недеklarирана заетост**.

В обобщение на представените оценки, се налага констатацията, че при работниците се наблюдава споделяне на представата за наличието на обратно пропорционална зависимост между квалификационното ниво и статуса в йерархията, от една страна, и, от друга страна, вероятността от попадане в практики на недеklarирана заетост. Колкото е по-висок квалификационният и служебният статус на наеманите лица, толкова по-малко уязвими са те към недеklarирана заетост. Високият статус в йерархията предполага много високо образователно и квалификационно равнище, като правило тези лица имат висока правна и организационна култура и умеят да защитават своите интереси. Затова обикновено тяхната заетост е коректно оформена и се осъществява при стриктно спазване на трудовото и осигурителното законодателство.

3.3. Уязвимост на различни категории лица към недеklarирана заетост

В рамките на изследването респондентите-работници са помолени също така да оценят уязвимостта на някои специфични групи наети лица.

На фигура 4 са представени оценките на работниците за степента, в която различните възрастови групи са уязвими към недеklarирана заетост. Анализът им дава основание да се направят следните констатации.

Социално развитие

Първо, **съдейки по оценките на работниците, най-уязвимата възрастова група спрямо недеklarираната заетост са лицата до 24 години.** Вътрешно тази група е допълнително структурирана за целите на настоящото изследване, тъй като при кабинетното проучване се наложи изводът, че най-силно уязвимите са непълнолетните лица. Настоящото изследване потвърди това предположение – действително, според 67,3% от работниците, непълнолетните лица (16-17 г.) са изключително уязвими към капаните на недеklarираната заетост. Силно уязвими, според 42,9% от работниците, са и лицата на възраст между 18 и 24 години. Представители на двете категории лица са склонни към започване на временна или сезонна работа – ученици и студенти, или лица, завършили средно образование, опитват в различни браншове, в зависимост от притежаваните от тях образователни характеристики. Най-уязвими са учениците до 18 г., защото те нямат диплома за средно образование и ако потърсят работа, попадат в категорията „лица с основно образование“. Практиката сочи, че тази категория лица при временна

Недекларирана заетост

заетост често бива наемана или изцяло без договор, или с договор на непълно работно време, или на срок с изпитване. По данни от други изследвания, младите хора се оказват с ниска правна култура, от една страна, а от друга страна – с висока психологическа готовност да рискуват – поради своята младост и липса на опит. Затова се съгласяват да бъдат наемани, без да се интересуват дали е спазено трудовото и осигурителното законодателство. Впрочем, не е правено изследване сред тази категория лица за тяхната правна култура и за степенята, в която те познават трудовото законодателство и правата си като наети лица, но има предположения, че тази култура сред младите хора е много ниска. Поради това често пъти те дори не осъзнават факта, че работят в сивата икономика.

Другата силно уязвима група, по мнението на 47,6% от работниците, са лицата над 65 години. Пенсионерите са в особено социално положение – те са завършили своя официален трудов път, притежават опита на своята зряла възраст, но също така и множество натрупани разоча-



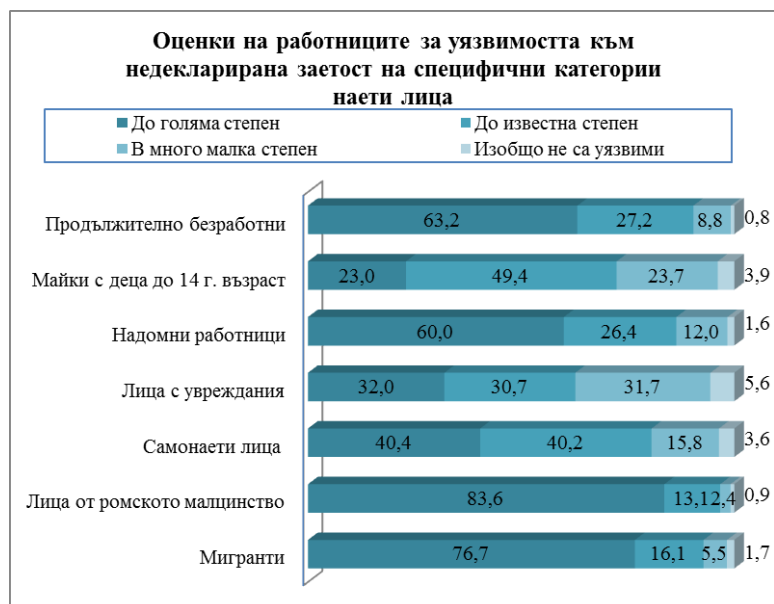
Фигура 4. Оценки на работниците за уязвимостта към недеklarирана заетост на различните възрастови групи

Социално развитие

рования от социалната действителност. Затова в нагласите на една част от пенсионерите към социалните норми (вероятно около една пета) настъпват негативни промени – социално приемливото поведение, съобразено със законите и нормите, започва да отстъпва на особен вид социално бунтарство, което е израз на провалени и нереализирани професионални амбиции. Остава единствено финансовият мотив, който придобива детерминираща роля. Затова тези лица стават в доста силна степен склонни да приемат предложения за участие в практики на недеklarирана заетост. Настоящото изследване показва, че по мнението на 18,2% от работниците, наченки на това поведение започват да се забелязват още в предпенсионната възраст, когато хората осъзнават, че приближава края на тяхната професионална кариера. Ако са останали морално недовлетворени и към това се добави и финансова недовлетвореност, много е вероятно тези хора да станат част от сивата икономика.

Третият очевиден извод от получените оценки на работниците е, че **лицата в активна трудова възраст са в много по-ниска степен склонни към включване със сиви практики на работното място**. Това с особена сила касае лицата между 35 и 54-годишна възраст. Социологията на девiantното поведение обяснява този феномен с желанието за успешна професионална кариера – като цяло, хората между 35 и 54 години са в етап на активно реализиране на професионалните си планове и по-рядко са склонни да рискуват кариерата си заради финансови изгоди. Затова се придържат към социално приемливи модели на поведение. Това не изключва, разбира се, вероятността отделни лица именно от този възрастов диапазон да станат инициатори на сиви практики на работното място, ако бъдат водени от силен финансов мотив или други лични мотиви.

Следващата фигура 5 систематизира оценките на работниците за степента на уязвимост към недеklarирана заетост на специфични категории наети лица.



Фигура 5. Оценки на работниците за уязвимостта към недеklarирана заетост на специфични категории наети лица

Социално развитие

Анализът на данните от фигура 5 позволява да се направят следните изводи за уязвимостта на оценяваните групи наети лица:

- **Първата тествана специфична категория наети лица са продължително безработните.** По мнението на 63,2% от работниците, продължително безработните са в много силна степен уязвими към практиките на недеklarираната заетост. Това мнение едва ли учудва. Основна характеристика на продължително безработните лица е тяхната склонност към търсене на работа, която да им предложи максимален доход при притежаваните от тях квалификационни характеристики. Тъй като тези лица по правило са много нискообразовани, те нямат шанс да бъдат поканени на средно или високоплатени позиции – когато биват търсени с предложения за работа, това е нискоквалифициран труд, съответстващ на ниския образователен статус на тези лица. Затова те са готови да приемат предложения от сивата икономика и дори сами настояват да бъдат наемани на работа без договор;
- **Майките с деца до 14 г.** са оценени като високорискови от 23,0% от работниците и като рискови в средна степен от 49,4% от работниците. Тази категория лица бе оценена по сходен начин и от работодателите, което е индикация, че ситуацията действително изглежда по този начин. Допускането, че майките с малки деца са склонни да приемат предложения за работа, която може да нарушава определени клаузи на действащото законодателство, не се оправда. Действително, има такива случаи, но те не са достатъчно значимо проявено в социалната действителност;
- **Надомните работници са преценени от 60,0% от работниците като високо рискова група, а други 26,4% от работниците са ги оценили като средно рискова група.** Надомната работа е особен

Недекларирана заетост

Вид заетост, при която физическо лице се наема да извърши определен вид работа срещу заплащане. В практиката тези лица имат или възложител, който им осигурява материалите и оборудването, или със свои разходи реализират определено производство, след което намират начини да пласират готовата продукция. Когато имат възложител, лицата, извършващи надомна работа, би следвало да поискат да сключат договор с възложителя – по трудовото законодателство (трудов договор) или по ЗЗД (граждански договор). Ако това не се направи, надомните работници попадат в сивата икономика, тъй като положението от тях труд остава неотчетен пред държавните органи. Ако надомните работници сами организират производството и сами поемат разходите за това, тогава би следвало да се регистрират като фирма или като самоосигуряващи се лица. Ако не го направят, отново попадат в сивата икономика;

- **Лицата с увреждания са следващата оценявана специфична група.** В идентифицираните при кабинетното проучване източници се прокрадват отделни тези, че понякога тези лица се ползват за сиви практики и за извършване на недеklarирани дейности, като се злоупотребява с данъчните преференции. Настоящото изследване показва, че действително е така. По мнението на 32,0% от работниците, лицата с увреждания са силно уязвими, а според други 30,7% са в средна степен уязвими към практиките на недеklarираната заетост. Визират се лицата с ТЕЛК, които в някои случаи се използват като официални носители на договори;
- Други проблеми се откриват при **самонаетите лица.** Според 40,4% от работниците, самонаетите лица са силно рискова група, а според други 40,2% те са среднорискова група. Самонаетите лица са особена група лица, чиято уязвимост

и склонност към практики на недекларираната заетост се обясняват до голяма степен с това, че на практика те не са обект на контрол от специализираните държавни органи. Когато липсва какъвто и да е контрол, това създава нагласи за безнаказаност и стимулира към използване на сиви практики;

- **Най-уязвимата група, според 83,6% от работниците, са лицата от ромското малцинство.** Работодателите в своите оценки по този въпрос също очертаха тази група като най-силно уязвима за практиките на недекларирана заетост. Това показва, че обществото има много сериозен проблем. Лицата от ромското малцинство се ползват с особен статут и към тях се прилага изключително балансиран подход за създаване на заетост и предоставяне на социални помощи. Но изследванията – не само настоящото, но и редица други, показват, че ромите имат много ниска правна култура и високи нагласи за неспазване на законодателството по принцип, а в частност се отнасят с пренебрежение към трудовото и осигурителното законодателство. Редица работодатели споделят, че имат проблем с наемането на лица от ромски произход, тъй като тези лица не желаят да сключват трудови договори. Както стана ясно от практиката за еднокдневните договори за заетост в селското стопанство, ромите отказват и този тип договори. Проблемът е сериозен и изисква много внимателно разрешаване;
- Веднага след ромите по уязвимост се нареждат **мигрантите**. По преценката на 76,7% от работниците, това е много силно уязвима група. Временният им статут и несигурното им положение ги поставят в особена позиция. Те обикновено извършват временни или сезонни дейности, като поради специфичния характер на извършваните от тях дейности те по-скоро

попадат в категорията на сивите икономически дейности. Някои от мигрантите са част и от криминалната, черната икономика. Настоящото изследване също показва, че мигрантите са проблемна група на пазара на труда, която изисква специални подходи и политики.

Завършвайки представянето на оценките на работниците за уязвимите категории наемани лица, ще отбележим, че работниците имат много точни и добре структурирани представи за това в каква степен уязвими към недекларирана заетост са различните категории лица. Единодушно се очертава мнението, че най-уязвими са лицата от ромското малцинство и мигрантите, следвани от продължително безработните (които в по-голямата си част са роми), нагомните работници и самонаетите лица. Всяка от оценяваните специфични групи има свои особености, които трябва да се познават, и спрямо тези особености да се конструират адекватни политики и подходи.

Проблемите са изключително сериозни и не бива да се подценяват, нужни са своевременно и в същото време релевантни решения, защото ако бъдат оставени на естествения ход на процесите, тези групи наети лица ще продължат да бъдат генератори на сива икономика.

3.4. *Оценки на работниците за най-уязвимите елементи при договарянето на заетостта между работодател и наемано лице*

В изследването на работниците е включен специално конструиран въпрос за установяването на начините, по които се договарят тринадесет основни аспекта на заетостта. Въпросът бе формулиран така, че да позволи едновременното събиране на емпирични оценки за това 1) колко често се прилага практиката по посочените елементи да се преговаря с работника и 2) колко често работникът

има възражения и поставя свои искания по тези въпроси.

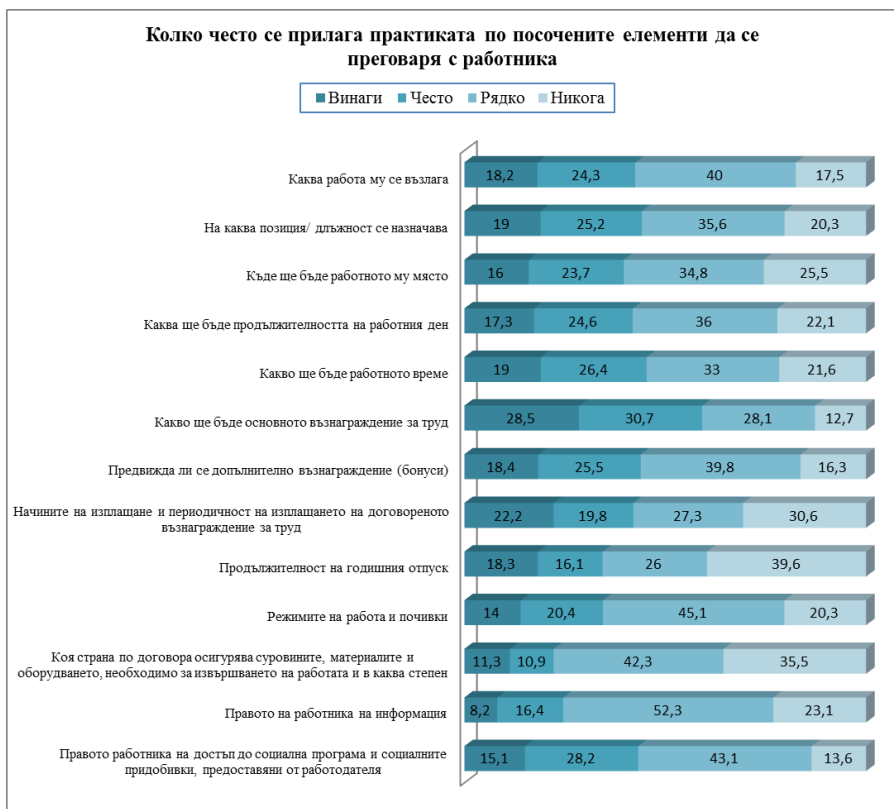
3.4.1. *Оценки на работниците за практиките на договаряне на заетостта – по елементи на трудовото правоотношение*

Събраните емпирични оценки за това колко често се прилага практиката по основните аспекти на заетостта да се преговаря с работника са представени на фигура 6.

- Според данните от изследването сред работниците, за това каква работа се възлага се преговаря винаги според 18,2% от работниците и често според 24,3% от работниците. От друга страна, общо 57,5% от работниците посочват, че този аспект на заетостта не е

предмет на договаряне с работника;

- На каква позиция или длъжност се назначава наетото лице се договаря предварително винаги според 19,0% и често според 25,2%. Този елемент на заетост не се дискутира с наеманото лице според общо 55,9% от работниците;
- Къде ще бъде работното място е аспект на заетостта, предварително договарян с работника винаги според 16,0% от работниците и често според 23,7% от работниците. Според 60,3% от работниците, по този елемент на предлаганата заетост не се преговаря с наеманото лице;
- Продължителността на работния ден е предмет на договаряне винаги според 17,3% и често според 24,6% от работниците. Като цяло, 58,1% от



Фигура 6. Оценки на работниците за това колко често се прилага практиката да се преговаря с работника по основни аспекти на заетостта

Социално развитие

респондентите-работници клонят към изразяване на мнение, че този аспект на заетостта не се договаря с работника, а едностранно му се съобщава като даденост, която трябва да бъде приета от наеманото лице;

- Работното време е друг важен аспект на заетостта. Според 19,0% от работниците, този елемент винаги се договаря, а според други 26,4% – често пъти е предмет на договаряне. 54,6% от работниците изразяват мнение, че работното време не се разглежда на етапа на договаряне на заетостта;
- Основното възнаграждение, като ключов елемент на заетостта, е предмет на предварителни преговори с работника винаги според 28,5% от работниците и често пъти според други 30,7% от работниците. 40,8% от респондентите-работници твърдят, че размерът на основното възнаграждение не се договаря с работника, а директно му се съобщава като вече взето решение;
- Дали се предвижда допълнително възнаграждение е въпрос, който винаги се договаря според 18,4% от работниците и често пъти според 25,5% от работниците. 56,1% от работниците преценяват, че този компонент на заетостта не е предмет на предварителни преговори с работника;
- Начините на изплащане и периодичността на изплащане на договореното трудово възнаграждение се договаря с работника винаги според 22,2% от работниците и често пъти според 19,8% от работниците. Останалите 57,9% от работниците считат, че този аспект на заетостта не се договаря с работника;
- Режимите на работа и почивка се договарят винаги според 14,2% от работниците и често пъти според други 20,4% от работниците. Общо 65,4% от работниците съобщават, че режимите на работа и почивка не се договарят с работника – той ги приема като даденост, утвърдена от работодателя;
- Въпросите за осигуряването на необхо-

димите за извършването на заетостта суровини, материали и оборудване се договарят с работника сравнително рядко: 77,8% от респондентите считат, че тези въпроси никога не се договарят с работника, по мнението на 11,3% това се прави винаги, а по преценката на 10,9% – често;

- Правото на работника на информация се договаря с работника винаги според 8,2% от респондентите и често според 16,4% от респондентите. Не са на това мнение общо 75,4% от работниците;
- Правото на работник на достъп до социални придобивки се договаря винаги според 15,1% от респондентите и често според 28,2% от работниците. 56,7% от респондентите обаче изразяват становище, че достъпът на работника до социални придобивки не е предмет на предварително договаряне с работника.

Съдейки по представените оценки, по мнението на работниците предмет на предварително договаряне между работодателя и наеманото лице най-често са следните аспекти на заетостта: 1) размер на основното трудово възнаграждение; 2) допълнителни възнаграждения; 3) начини на изплащане и периодичност на изплащане на основното трудово възнаграждение; 4) правото на работника до социални програми и придобивки; 5) тип на работното време (гъвкаво или фиксирано). За останалите компоненти на заетостта респондентите-работници са преценили, че сравнително по-рядко се договарят с наеманото лице. Работниците твърдят, че договарянето за предлаганата позиция и длъжност се прави по-често, но далеч не винаги, както би било редно.

3.4.2. Оценки на работниците за честота на възникване на възражения и искания от работниците по отношение на договаряната заетост

Другият изследван въпрос по отношение на договарянето на заетостта е колко често наеманото лице има възраже-

Социално развитие

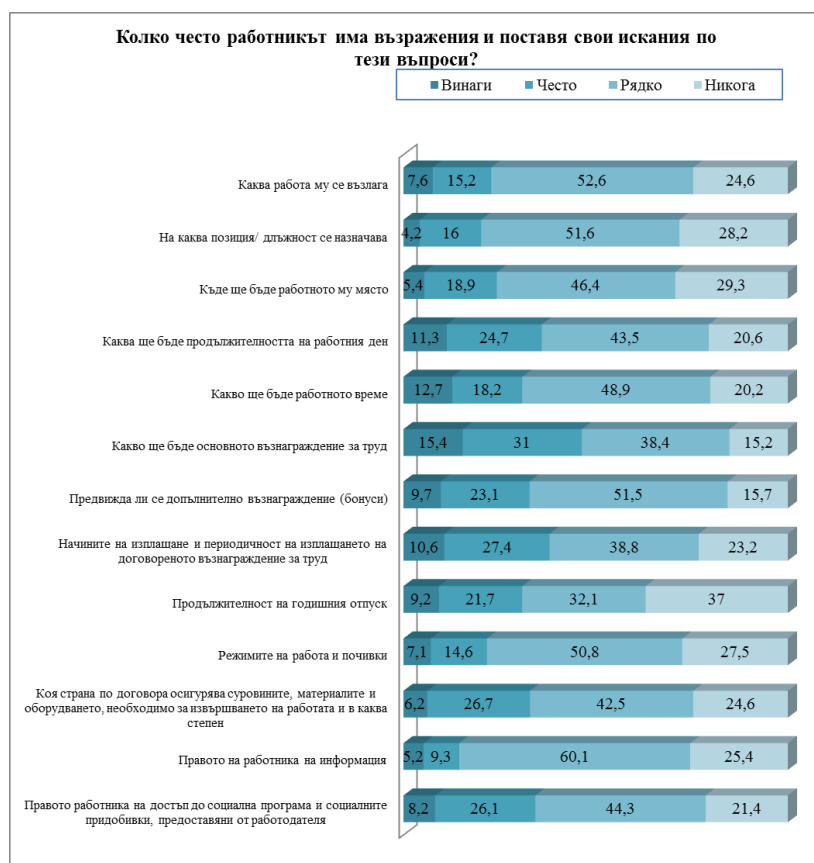
ния и поставя свои искания по основните аспекти на заетостта. При този въпрос респондентите са оценявали същите тринадесет аспекта, както при предходния въпрос. Това е направено, за да се осигури сравнимост на набраните емпирични оценки и да се прецени дали има различия в оценките на работодателите и на работниците. Получените емпирични оценки са представени на фигура 7.

- Най-често се коментира и има възражения по отношение на размера на основното трудово възнаграждение: това се прави винаги според 15,4% от респондентите и често пъти според 31,0% от респондентите. 53,6% от респондентите

Недекларирана заетост

считат, че наеманите лица нямат възражения по отношение на предлаганото им основно трудово възнаграждение;

- Предмет на възражения и допълнителни искания от страна на работниците са допълнителните бонуси: според 9,7% от респондентите този въпрос се поставя винаги от страна на наеманите лица, а според 23,1% – често пъти. Трябва да се има предвид и това, че според 67,2% от респондентите наеманите лица никога или много рядко повдигат въпроса за допълнителните бонуси;
- Предмет на възражения и допълнителни искания от страна на наеманото лице е начинът на изплащане на основното



Фигура 7. Оценки на работниците за това колко често работникът има възражения и поставя свои искания по тези основни аспекти на заетостта

Социално развитие

трудова възнаграждение и честота на неговото плащане: според 10,6% от респондентите, наеманите лица винаги повдигат този въпрос, а според 27,4% – често пъти;

- Друг засяган и дискутиран въпрос по искане на наеманото лице е това кой осигурява материалите и оборудването: според 6,2% от респондентите, това се прави винаги, а според други 26,7% – сравнително често. По мнението на 67,1% от респондентите, въпросът за осигуряването на материалите и оборудването никога не се поставя от наеманото лице или се прави изключително рядко;
- И не на последно място по важност, наеманите лица в определени случаи имат възражения или искания по отношение на достъпа им до социални придобивки, предлагани от предприятието: това се прави винаги според 8,2% от респондентите и често пъти според 26,1% от респондентите;
- Представените данни показват, че най-малко възражения и искания от страна на работника постъпват по отношение на самия предмет на заетостта (според 77,2% от респондентите, този аспект никога не е повод за възражения от страна на наеманите лица), на каква длъжност се назначава (според 79,2% от респондентите наеманите лица почти никога не спорят и не се пазарят по този въпрос), работното място (този въпрос също почти никога не се повдига от страна на наеманите лица, по преценката на 75,7% от респондентите), рядко се коментира и продължителността на годишния отпуск (по мнението на общо 69,1% от респондентите наеманите лица много рядко или никога не повдигат този въпрос), също така рядко се повдига и въпросът за правото на работника на информация (според общо 85,4% от респондентите, този въпрос почти никога не се поставя от наеманите лица).

4. В заключение

Анализът показва, че работниците имат много ясно структурирани и устойчиви представи по отношение на това кои видове заетост и кои лица са най-силно уязвими към недекларираната заетост. Получените оценки потвърждават първоначалната ни хипотеза, че колкото по-краткотрайна е заетостта, толкова по-висока е вероятността от създаване на условия за възникване на недекларирана заетост. От тази гледна точка, макар че българското законодателство създава все повече правни възможности за гъвкава заетост, може да се търсят допълнителни механизми за управление на рисковете при по-краткосрочна заетост. Трудовите отношения, закрепени с безсрочни договори, се оценяват от работниците като най-слабо уязвимите спрямо недекларираната заетост. Изследването дава всички основания да се твърди, че с нарастване на образователния статус на наеманите лица намалява рискът от възникване на недекларирана заетост: по-високият образователен статус предполага по-качествена заетост, в това число и по-стриктно спазване на действащото трудово и осигурително законодателство. Също така, изследването установи, че колкото по-висок е статусът на наеманото лице в йерархията и в структурата на предприятията, толкова по-нисък е рискът от възникване на недекларирана заетост.

Представените данни индикират благоприятни условия за реализиране на заетост в българската икономика, тъй като показват, че високата квалификация и високият образователен статус са достатъчно основание за легитимна заетост. Но като се има предвид, че значителна част от наеманите лица у нас са с нисък образователен статус и неблагоприятни квалификационни характеристики, това буди тревога и опасения, че има немалко лица, които са в по-силна степен уязвими към капаните на недекларираната заетост.

Коментирайки договарянето на заетостта, работниците категорично извеждат на преден план въпросите за трудовото възнаграждение, за бонусите, за начина на изплащане и периодичността на изплащане на основното трудово възнаграждение, за работното време, за социалните придобивки. При първоначалното договаряне на условията на заетостта между работодателя и наеманото лице, и двете страни се вълнуват предимно от финансовите въпроси, както и от другите предлагани нефинансови материални бенефиции. Въпросите за същността за заетостта – каква работа се възлага и къде ще се изпълнява, се коментират сравнително рядко. Обичайната практика е тези въпроси да бъдат едностранно съобщавани от работодателя, при което много рядко работникът има възражения и поставя свои допълнителни искания.

Заедно с това изследването потвърди хипотезата, че договарянето на трудовото възнаграждение, бонусите и нефинансовите материални бенефиции най-често се превръщат в повод за възникване на практики на недекларираната заетост. Основната причина за това е в различните виждания на работодателя и работника за размера на нетното трудово възнаграждение: работникът се стреми към по-високо нетно възнаграждение, докато работодателят обвързва размера на брунтното трудово възнаграждение с производителността на труда и поради това е склонен само при определени условия да договаря по-високи брутни трудови възнаграждения. И точно при дебатите за желаното и възможното трудово възнаграждение (брутно и нетно) възникват най-много поводи за търсене на „алтернативни варианти“, значителна част от които попадат в зоната на недекларираната заетост.

Има ли изход от тази ситуация? По наша преценка, има разумно решение и то задължително предполага провеждането на целенасочени и продължителни във времето информативни, популяризиращи и

обучителни политики сред наеманите лица, за разясняване вредите и щетите от недекларираната заетост. Това обаче е само едната страна на въпроса. Необходими са също така холистично обвързани политики на национално равнище за устойчиво повишаване на доходите на населението и за стимулиране на работодателите и работниците за нетолеране на практиките на недекларираната заетост и за спазване на трудовото и осигурителното законодателство, в това число при прилагането на новите форми на заетост.

Успешни политики в това отношение биха могли да бъдат: 1) надграждане, актуализиране и обогатяване на съществуващите стратегически документи за ограничаване и превенция на сивата икономика и недекларираната заетост; 2) осъвременяване на трудовото и осигурителното законодателство с цел създаване на нормативна основа за дефиниране, ограничаване и превенция на сивите практики, генериращи недекларирана заетост, и рисковете, възникващи при практическото прилагане на новите форми на заетост; 3) изграждане на система от насърчителни мерки за стимулиране на работодателите за спазване на трудовото и осигурителното законодателство; 4) развиване на капацитета на контролните и специализираните органи, имащи функции и правомощия за контрол върху спазването на трудовото и осигурителното законодателство; 5) повишаване информираността на населението, работодателите и наетите лица за ползите от по-висока данъчна дисциплина и коректно данъчно поведение.

Специално внимание, по наша преценка, следва да се обърне на оптимизирането на ключови инструменти за реализирането на ефективна и адекватна политика по доходите. Препоръчителни мерки в това отношение са: 1) прекратяване на административното определяне на минимална работна заплата на национално равнище и замяната ѝ с ежегодно и реално договаряне

между социалните партньори на минимални работни заплати по икономически дейности и по квалификационни равнища; отпадане на минималните осигурителни доходи; 2) замяна на административното определяне на класовете с по-ефективни стимули на заплащане, основани на повишаване на производителността и отчитане на приноса на работника и служителя.

От сериозни промени се нуждаят също така осигурителната система и пенсионната политика в България. В тази област е препоръчително да се обмисли прилагането на следните мерки: 1) намаляване на осигурителните вноски; 2) увеличаване на процентния дял на осигурителните вноски за ДЗПО, при запазване на общата тежест на осигурителните вноски; 3) укрепване на втория стълб на социалноосигурителната система; и 4) съотношението в осигурителните вноски да се промени, като 100 % от осигурителните вноски се поемат от осигуряващите се лица, при запазване на нетното трудово възнаграждение на работника. Основанието за последната предлагана мярка е, че осигуряващите се лица имат най-силен интерес ежемесечно внасяните осигурителни вноски да постъпват по съответните партии. Затова, ако тежестта по осигурителните вноски се поеме изцяло от осигуряващите се лица, при запазване на размера на нетното трудово възнаграждение, това ще мотивира работниците да се осигуряват на реално получаваните възнаграждения и ще ограничи мотивите им за работа без договор или за работа на договор с фиктивни клаузи и осигуряване върху суми, по-ниски от реално получаваните. Без да ощетява по какъвто и да е начин нетното заплащане на работниците и служителите, мярката ще създаде допълнителна психологическа нагласа за осигуряване върху пълния размер на възнаграждението, което е ключов момент по отношение на ограничаването и превенцията на най-често разпространените проявления на недеklarираната заетост.

Цитирани източници:

АИКБ, 2020. Проект BG05M9OP001-1.051-001 Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост. (АИКБ, 2020. Projekt BG05M9OP001-1.051-001 Podobryavane dostapa do zaetost i kachestvoto na rabotnite mesta chrez ogranichavane i preventisia na nedeklariranata zaetost)

Белева, И., 2001. Политиката по заетостта и безработицата в България в преходния период. Анализи, оценки, перспективи. София, Академично издателство „Марин Дринов“. (Beleva, I., 2001. Politikata po zaetostta i bezrobotitsata v Bulgaria v predhodnia period. Analizi, otsenki, perspektivi. Sofia, Akademichno izdatelstvo „Marin Drinov“)

Гоев, В., В. Бошнаков, 2009. Скритата икономика в България. Статистически оценки и сравнения за периода 2002-2008. София, Университетско издателство „Стопанство“. (Goev, V., V. Boshnakov, 2009. Skritata ikonomika v Bulgaria. Statisticheski otsenki i sravnenia za perioda 2002-2008. Sofia, Universitetsko izdatelstvo „Stopanstvo“)

Икономически и социален съвет на Р. България, 2010. Становище „Неформалната икономика и мерки за ограничаването ѝ“, София. (Ikonomicheski i sotsialen savet na R. Bulgaria, 2010. Stanovishte „Neformalnata ikonomika i merki za ogranichavaneto y“, Sofia)

Институт за пазарна икономика, 2006. Влияние на данъците върху сенчестата икономика. София, ИПИ.

(Institut za pazarna ikonomika, 2006. Vliyanie na danatsite varhu senchestata ikonomika. Sofia, IPI)

Нончев, А., 2009. *Индекси на скритата икономика. Възможности и ограничения на един подход за измерване на скритата икономика.* Доклад пред семинар „Икономиката в сянка в България по време на криза: нови тенденции и методи на измерване“. София, ЦИД.

- (Nonchev, A., 2009. *Indeksi na skritata ikonomika. Vazmozhnosti i ogranichenia na edin podhod za izmervane na skritata ikonomika. Doklad pri seminar „Ikonomikata v syanka v Bulgaria po vreme na kriza: novi tendentsii i metodi na izmervane“*. Sofia, TSID)
- Седларски, Т. 2009. Неформални институции, идеологии и транзакционни разходи. *Социологически проблеми*, 3-4/2009, 139-155. (Sedlarski, T., 2009. Neformalni institutsii, ideologii i tranzaktsionni razhodi. *Sotsiologicheski problemi*, 3-4/2009, 139-155)
- Ченгелова, Е. и др., под редакцията и с участието на М. Ангелова, 2021. Национална карта на недекларираната заетост в България, Том 1. София: Л и Д Тера. (Chengelova, E. i dr., pod redaktsiyata i s uchastieto na M. Angelova, 2021. *Natsionalna karta na nedeklariranata zaetost v Bulgaria*, Том 1. Sofia: L i D Tera)
- Стоева, С., 2011. Социологически поглед върху неформалната икономика в България. В: *Перспективи пред социологията в България*. София, Университетско издателство „Св. Кл. Охридски“, с. 204-227. (Stoeva, S., 2011. Sotsiologicheski pogled varhu neformalnata ikonomika v Bulgaria. V: *Perspektivi pred sotsiologiyata v Bulgaria*. Sofia, Universitetsko izdatelstvo „Sv. Kl. Ohridski“, s. 204-227)
- Chengelova, E., M. Angelova, 2021. Factors determining undeclared work in Bulgaria. *Ikonomicheski izsledvania*, Bulgarska akademia na naukite.
- Edwards, P., M. Ram, and J. Black, 2004. Why does employment legislation not damage small firms?, *Journal of Law and Society*, Vol. 31, No.2, pp. 245-65.
- Gerganov, A., T. Galev, D. Mineva, 2021. State Capture Assessment on Sectoral Level. Methodological Toolkit. Center for the Study of Democracy, 2021.
- Gerganov, A., I. Stojanović, A. Lučić, M. Kovačević, M. Popovikj, N.T. Štjplija, I. Novaković, D. Bozovic, 2021. Promoting Resilient Economies in the Western Balkans: Tackling Corrosive Capital at Sectoral Level. Center for the Study of Democracy, 2021.
- Gerganov, A., 2021. Monitoring Anti-Corruption Policy Implementation in High-Risk Sectors. Center for the Study of Democracy, 2021.
- Medina, L. and F. Schneider, 2018. *Shadow economy around the world: what did we learn over the last 20 years?* IMF Working Paper.
- Williams, C. et al., 2017. *An Evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method*. European Commission.
- Stefanov, R., D. Mineva and St. Karaboev, 2019. European Platform Undeclared Work.
- Williams, C., J. Franic and R. Dzhekova, 2015. Explaining undeclared economy in Bulgaria: an institutional asymmetry perspective. *Sciendocom*, Vol. 9, Issue 2, pp. 32-45.
- Williams, C. and P. Renooy, 2013. Tackling undeclared work in 27 European Union member states and Norway. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/>
- Williams, C. and J. Franic, 2016. *Beyond a Deterrence approach towards the Undeclared Economy*. <https://www.researchgate.net/publication>. *Journal of Balkan and Eastern Studies*, DOI: 10.1080/19448953.2015.1094269.
- Williams, C. and J. Yang, 2015. Tackling Falsely-Declared Salaries in Bulgaria: Evidence from a 2015 Survey. <https://www.researchgate.net/publication>.