

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика 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

III. Териториален разрез на резултатите от проучването

1. Регламентиране на трудовите отношения

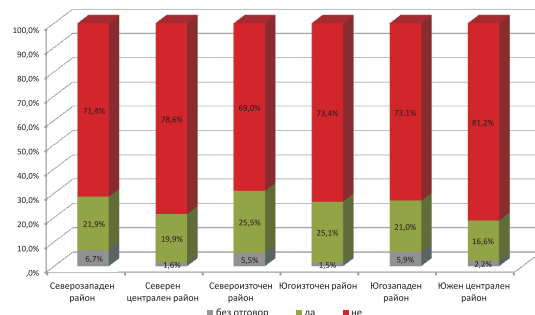
Териториалният анализ на практиките за регламентиране на трудовите отношения показва, че са налице известни различия между отговорите на работодателите и наетите лица относно наличието на колективен трудов договор, които обаче нямат съществено влияние върху регистрираните тенденции.

Според работодателите, най-висок е дела на сключените колективни договори в Североизточен и Югоизточен район за планиране, съответно 25,5% и 25,1%. Най-нисък е дела на колективните договори в Южен централен район – 16,6%.

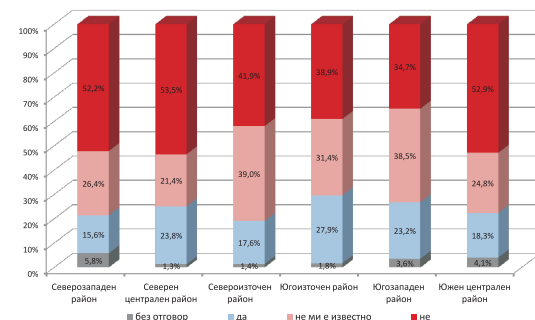
Според наетите лица най-голям е дела на колективни трудови договори в Югоизточния район за планиране, почти 28%.

Важна характеристика на този индикатор е високата степен на декларираната липса на информация за наличието на колективен трудов договор, 39% за Североизточния и Югозападния райони за планиране, при средно за страната 33,9%. Дори най-ниското регистрирано ниво по този показател 21,4% за Северния централен район, показва, че повече от 1/5 от наетите лица не разполагат с информация за наличието на колективен трудов договор.

графика 1. Наличие на колективен договор, работодатели



графика 2. Наличие на колективен договор, наети лица



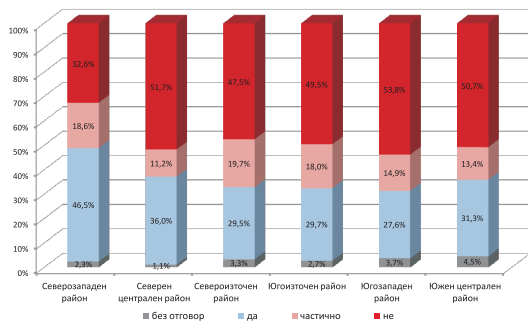
Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 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

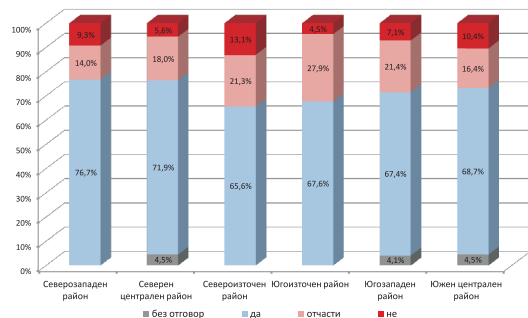
Прави впечатление високият дял на наетите лица, които не са участвали в съставянето на колективния трудов договор – над 50% средно за страната. Участвалите в процеса на колективно договаряне са най-много в Северозападния район за планиране – 46,5%, а най-малко в Североизточния и Югоизточния райони.

графика 3. Участие при съставянето на Колективния трудов договор, наети лица*



* от отговорилите, че в съответното предприятие има сключен колективен трудов договор.

графика 4. Познаване на разпоредбите на Колективния трудов договор, наети лица



* от отговорилите, че в съответното предприятие има сключен колективен трудов договор.

Разпространението на практиките за участие в колективно договаряне на условията на труда, като правило зависи от способността на синдикалните организации за ефективно представителство на интересите на наетите лица.

Средната стойност за страната по отношение познаването на разпоредбите на Колективния трудов договор е относително висока 68,3%. В териториален план, най-висок е дела на непознаващите или частично запознатите с разпоредбите на Колективния трудов договор на предприятието, в което работят от Североизточния район за планиране – 1/3. Съответно в този район е най-малък дела на наетите лица, които са информирани за условията, определени в съответния колективен трудов договор – 65,6%.

Специално внимание във връзка с планирането на обучения и дискусии по основния проект следва да бъде обърнато и на Югоизточния и Югозападния райони.

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

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 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

Трудовият договор е най-важният показател за законосъобразното полагане на труд. Най-нисък е дялът на трудовите договори в Североизточен район 83,5%, с почти 10% по-малко от средната за страната стойност – 92,2%. Този дял е най-висок за Северозападния район – 97,8%.

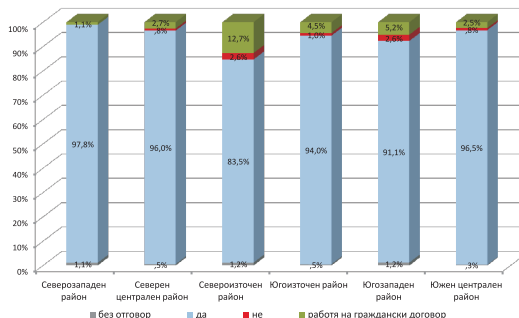
Самото наличие на трудов договор, обаче не е достатъчен показател за определяне на регламентацията и условията за полагане на труд. Според нормативната уредба, трудовият договор следва да съдържа редица задължителни атрибути, определящи правата и задълженията, както на работодателя, така и на наетите лица.

В този смисъл, по-нататък са изследвани параметрите на трудовите договори.

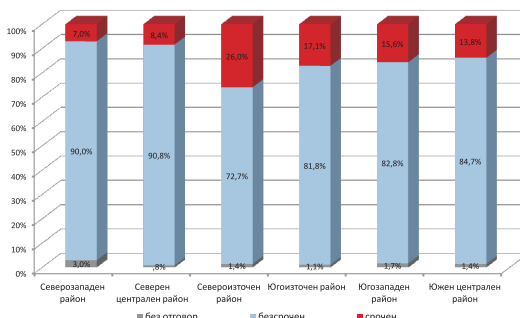
Съгласно КТ, трудовият договор може да бъде безсрочен или за определен срок. Във втория случай, законодателят е въвел редица ограничения, гарантиращи правото на труд. Средният дял на срочните трудови договори за страната е 15%. Флукутации по този показател са регистрирани в Североизточния район за планиране, където дела на срочните трудови договори е 26%.

По-детайлният преглед на данните показва, че този факт се дължи на спецификата на икономическата активност в Североизточния район за планиране и тяхната сезонна зависимост.

графика 5. Наличие на трудов договор, наети лица



графика 6. Тип на трудовия договор, наети лица*



* от отговорилите, не имат трудов договор

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

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07

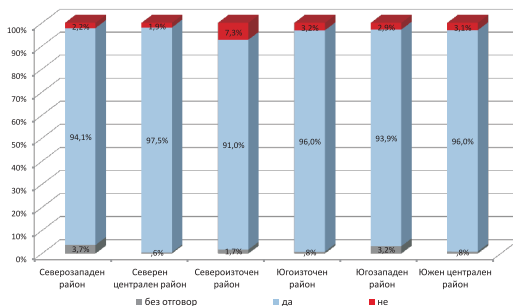
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

графика 7. Съдържание на трудовия договор – основно и допълнително трудово възнаграждение, периодичност на изплащане на възнаграждението, наети лица



* от отговорилите, че имат трудов договор

графика 8. Съдържание на трудовия договор – продължителност на работния ден или седмица, наети лица*



* от отговорилите, че имат трудов договор

Като правило трудовия договор съдържа необходимата информация за основното и допълнителното трудово възнаграждение, както и за периодичността на изплащане на възнаграждението. Средно за страната този показател е 93,6%. Липса на такава информация в трудовите договори, над средните нива за страната (5,4%), се наблюдава в Северозападния, Североизточния и Югоизточния райони.

По аналогичен начин стои и въпроса за определяне на продължителността на работния ден или седмица – практика е, трудовият договор да съдържа такава информация.

Средният показател за страната е 94,5%.

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

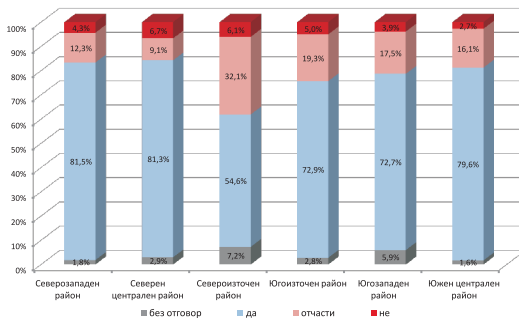
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

С цел установяване на действителните практики по отношение изпълнението на нормативната уредба е поставен въпрос за действителното спазване на определената продължителност на работния ден.

Получените отговори показват, че въпреки наличието на съответните разпоредби в трудовия договор, на практика съществуват практики извън тях. Особено показателни са данните за Североизточния район за планиране, където само в 54,6% от регистрираните случаи се наблюдава цялостно изпълнение на условията за продължителност на работния ден.

графика 9. Спазване на условията за продължителност на работния ден, наети лица



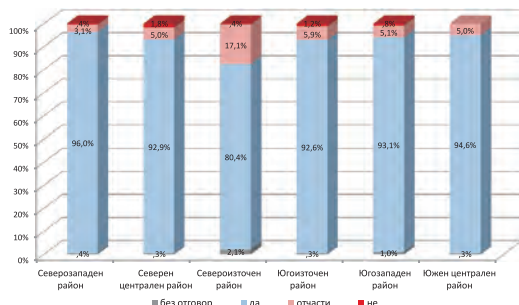
2. Организация на труда

Основен елемент на ефективната и законосъобразна организация на труда е наличието на писмени вътрешни правила за трудовия ред.

Средната стойност за стра-ната за наличие на правила за организацията на труда, според работодателите е 87%. Най-значително е отклонението от средната стойност, регистрирано в Югоизточния район с повече от 13%.

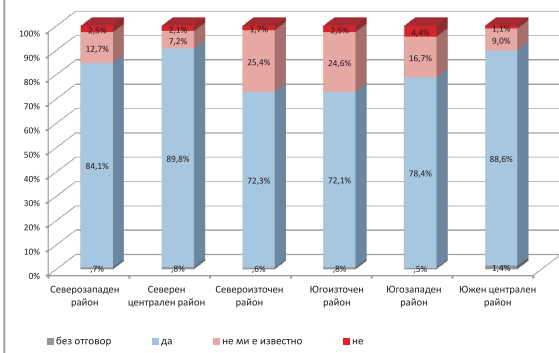
Като правило работодателите по-често декларират наличие на правила за организацията на труда, отколкото наетите лица.

графика 10. Наличие на правила за организация на труда, работодатели



Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 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

графика 11. Наличие на правила за организация на труда, наети лица



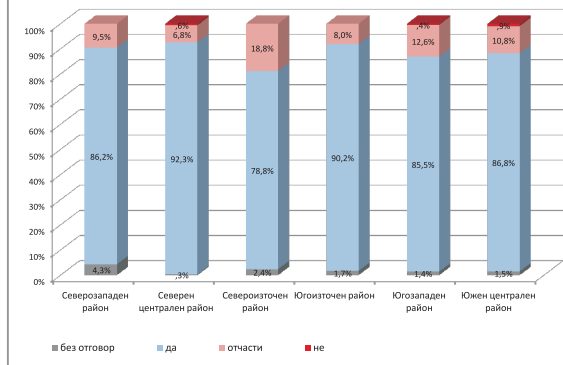
Средната стойност за страната показва, че на практика липсва информация за наличието на правила за организацията на труда в ¼ от регистрираните случаи.

Териториалният разрез на данните от проучването по този показател откроява значителни различия по отношение наличие на правила за организацията на труда.

Най-тревожно е положението в Североизточния и Югоизточния райони, където дела на негативните отговори е 27,1%.

При следващите дейности по проекта специално внимание следва да бъде насочено към начините и формите за разпространение на информация от страна на работодателите относно на правилата за организацията на труда.

графика 12. Познаване на правилата за вътрешна организация на труда, наети лица*



* от отговорилите, че в предприятието има правила за вътрешна организация на труда

Независимо от обявеното наличие на правила за организацията на труда се наблюдава относително висока степен на частично познаване на правилата за организацията на труда – 11,6%, средно за страната. Най-висок е този дял за Североизточния район за планиране – 18,8%.

В контекста на регистрираните данни при определяне на профила на обучаемите, следва да бъдат включени и лицата, които за заявили, че познават частично или непознават правилата за организацията 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“ 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

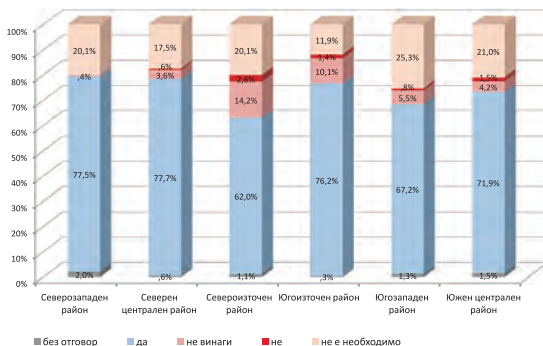
Осигуряването на длъжностна характеристика е основно задължение на работодателя. В национален мащаб 87% от работодателите предоставят на своите работници длъжностна характеристика. Териториалното измерение по този показател показва, че тези практики са най-разпространени в Южния централен район (93,9%), докато в Северозападния се наблюдават относително ниски нива, с почти 13% по-малко.

Като правило работодателите по-често дават утвърдителен отговор на въпроса за изпълнение на задължението за предоставяне на съответната длъжностна характеристика.

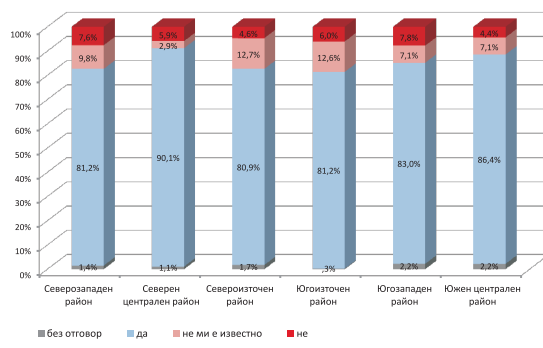
Средният дял на наетите лица получили длъжностна характеристика за страната е 83,5%. Най-висок е дела на наетите лица, които не са получили длъжностна характеристика в Югоизточния район – общо 18,6%, следван от Северозападния и Североизточния райони, съответно с 17,4% и 17,3%.

Липсата на длъжностна характеристика по същество представлява препятствие за нормалното изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

графика 13. Предоставяне на длъжностна характеристика при назначаване, работодатели

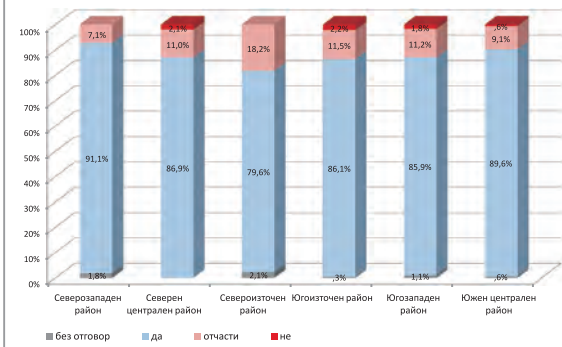


Графика 14. Предоставяне на длъжностна характеристика при назначаване, наети лица



Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 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

графика 15. Съответствие на длъжностната характеристика с действителните служебни задължения, наети лица*



* от отговорилите, че имат длъжностна характеристика

Смисълът на този въпрос е установяване на съответствието на длъжностната характеристика с действителните служебни задължения. Показателно е, че една част от работодателите, 12,7% средно за страната, възприемат необходимостта от изготвянето на длъжностна характеристика, по-скоро като формална необходимост, отколкото като реален инструмент за организиране на трудовия процес.

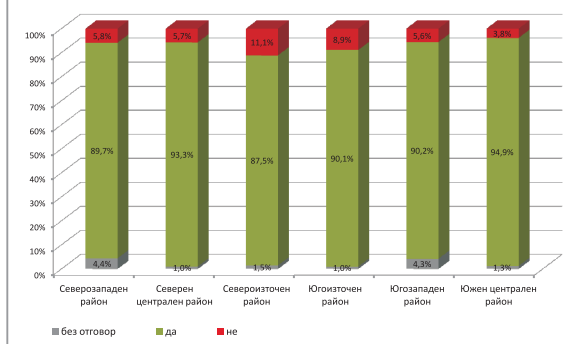
В териториален аспект тези практики са най-разпространени в Североизточния район за планиране (18,2%).

3. Здравословни и безопасни условия на труд

Наличието на правила за здравословни и безопасни условия на труд е показател за спазване на нормативната уредба и за гарантиране на правата на трудещите се.

Според работодателите, като правило в предприятията разполагат с нормативно

графика 16. Наличие на правила за здравословни и безопасни условия на труд, работодатели



делените правила за здравословни и безопасни условия на труд. Средната стойност на този показател за страната е над 90%. Само 6,3% от работодателите заявяват, че не са утвърдили такива правила.

В териториален план не се наблюдават значителни отклонения от средните за страната стойности, с изключение на Североизточния район за планиране, където дела на предприятията без правила за здравословни и безопасни условия на труд е 11,1%.

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

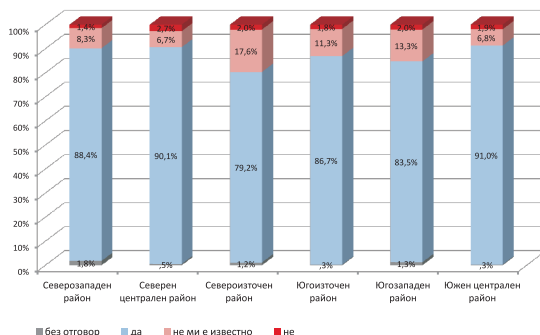
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051PO001-2.1.07

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

Утвърдителните отговори за наличие на правила за здравословни и безопасни условия на труд на наетите лица са средно с 5% по-малко от тези на работодателите, съответно отрицателните отговори са двойно повече.

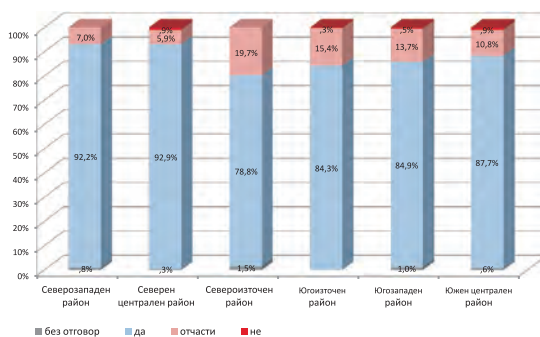
Отново териториалният анализ на данните показва най-големи отклонения в Североизточния и Югозападния райони за планиране, съответно 19,6% и 15,3%

графика 17. Наличие на правила за здравословни и безопасни условия на труд, наети лица



Данните по този показател потвърждават, наличието на тенденция за констатираните проблеми във връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд – почти 1/5 от наетите лица от Североизточния район познават само отчасти съответните правила за здравословни и безопасни условия на труд.

графика 18. Познаване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд, наети лица*



* от отговорилите утвърдително за наличието на правила за здравословни и безопасни условия на труд

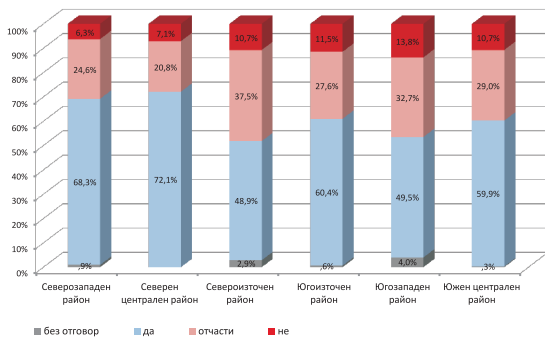
Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 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

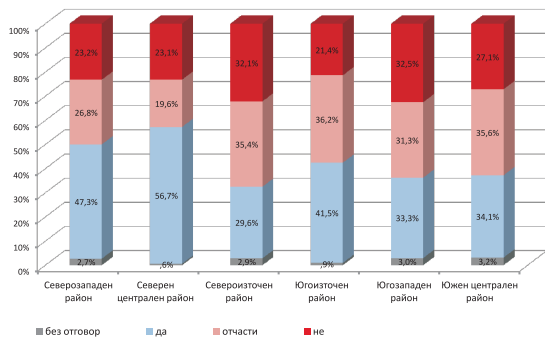
4. Защита на трудовите права

графика 19. Информираност по отношение на възможностите за защита при неспазване на длъжностната характеристика от страна на работодателя, наети лица*



* от отговорилите, че имат длъжностна характеристика

графика 20. Информираност по отношение на възможностите за синдикална защита при неспазване на длъжностната характеристика от страна на работодателя, наети лица*



* от отговорилите, че имат длъжностна характеристика

Получените данни илюстрират по-детайлно регистрираните практики по отношение организацията на труда и свързаните с нея възможности за защита на трудовите права. В национален план едва 55% от получилите длъжностна характеристика са запознати с възможностите за защита на своите права, в случай че тя не се спазва от страна на работодателя. Тези данни показват наличие на изразен дефицит по отношение на информация за възможностите за ефективна защита на трудовите права.

Липсата на информация за възможностите за ефективна защита на трудовите права е подчертана и по отношение на синдикалните форми за защита срещу неспазване на длъжностната характеристика от страна на работодателя. Данните по този показател за всички райони показват, че над 1/5 от наетите лица не са информирани за тези възможности, като за Североизточния и Югозападния достига до над 32%.

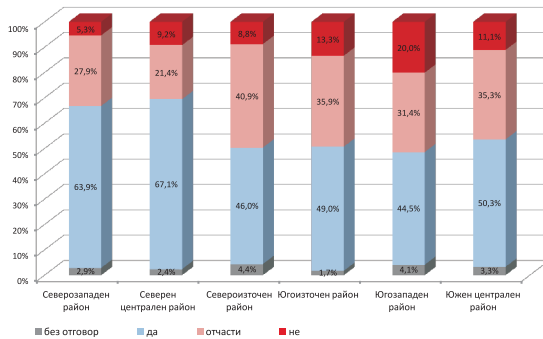
Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Прави впечатление и относително ниската степен на познаване на възможностите за защита на трудовите права чрез Инспекциите по труда. Ясно изразени са различията в степента на информираност между Северозападния и Северния централен район от една страна и данните за останалите четири района.

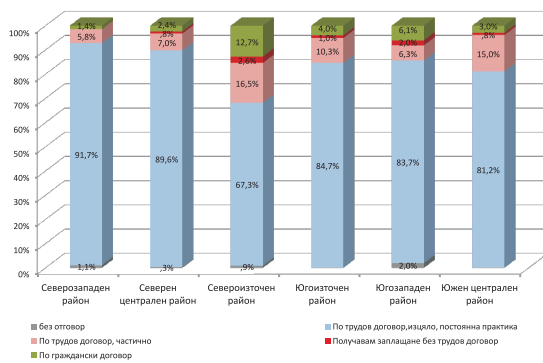
графика 21. Познаване на възможностите на Инспекциите по труда за защита на трудовите права, наети лица



5. Възнаграждение на труда

Най-висок е делът на не-регламентирано получаващите възнаграждения в Североизточния и Югозападния райони, съответно 2,6% и 2,0%. Вниманието заслужават и данните за случаите на частично заплащане по трудов договор – най-голям е този дял, отново за Североизточния район – 16,5%, следван от Южния централен район – 15,0%.

графика 22. Заплащане, според основанието, наети лица



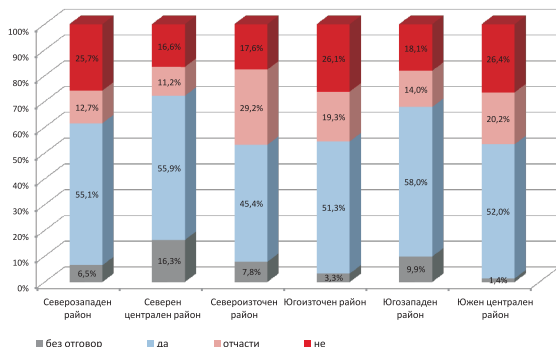
Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

Договор № BG 051PO001-2.1.07

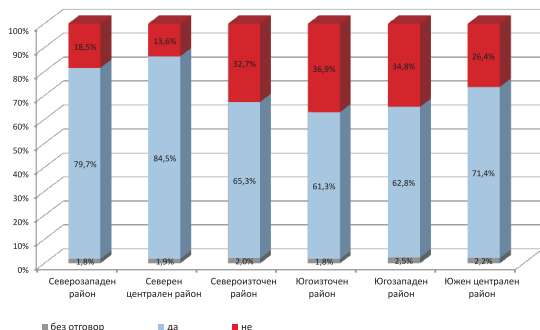
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

графика 23. Заплащане на допълнителния или извънредния труд, наети лица



Според получените данни повече от една четвърт от анкетираните заявяват, че допълнителния или извънредния труд се заплаща частично или въобще не се заплаща. Най-висок е този дял за Североизточния район. Регистрираната средна стойност за страната е 36,3%.

графика 24. Познаване на минималните осигурителни прагове, наети лица



Делът на непознаващите нивата на минималните осигурителни прагове за съответните длъжности и професии варира от 13,6% за Северен централен район до почти 37% за Югоизточен район. Средната стойност за страната е над 30%.

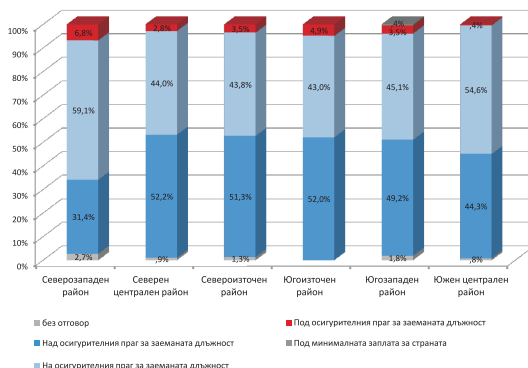
Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

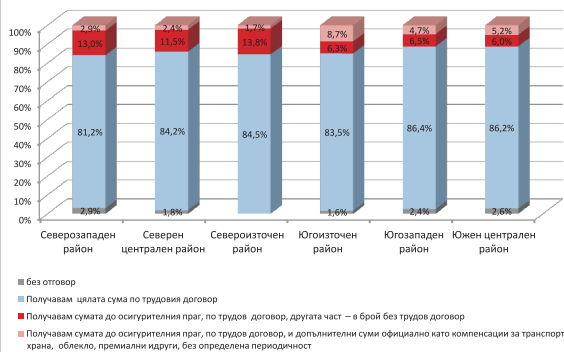
Структурата на възна-
гражденията спрямо осигу-
рителните прагове показва в
национален план наличие на
относителен паритет между
възнагражденията на и над
осигурителните прагове, съ-
ответно 46,8% и 48,0% за стра-
ната. За Северозападен район
се наблюдават най-нисък дял
на възнагражденията над осигу-
рителните прагове (31,4%)
и съответно на-висок дял на
тези на определените осигу-
рителни прагове (59,1%).

графика 25. Структура на възнагражденията, наети лица



Географското разпределе-
ние на данните показва, че в
трите района от северна Бъл-
гария дела на нерегламенти-
раните плащания е почти два
пъти по-голям от тези в Южна
България.

графика 26. Начин на изплащане на възнагражденията, наети лица*



* от отговорилите, че възнаграждението им е НАД ОСИГУРИТЕЛНИЯ ПРАГ ЗА ЗАЕМАНАТА ДЛЪЖНОСТ

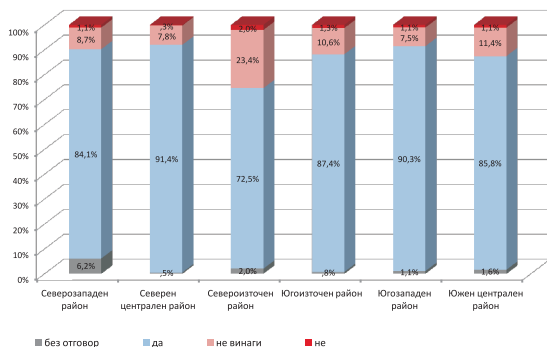
Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

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

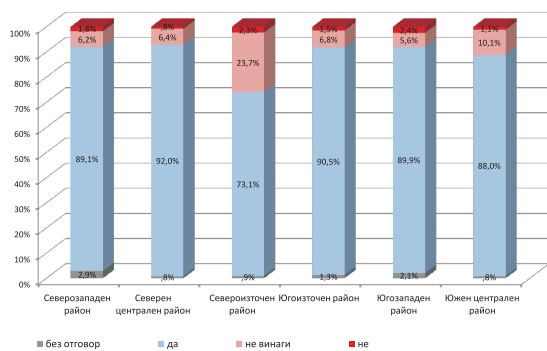
графика 27. Регулярност на изплащането на трудовите възнаграждения, наети лица



Последните две графика онегледяват установената тенденция за наличие на различия между отделните райони за планиране и по отношение на регулярността на изплащане на трудовите възнаграждения и съответно – внасянето на дължимите осигурителни вноски.

Отново най-големи отклонения от средните за страната се наблюдават в Североизточния район за планиране.

графика 28. Регулярност на внасянето на осигурителни вноски, наети лица



Обобщените данни за мненията на работодателите, относно законосъобразното осъществяване на икономическата дейност, показват че като цяло изследваните икономически субекти изпълняват разпоредбите на нормативната уредба. Териториалното разпределение на регистрираните практики, извън тези регламентирани в закона варира от 5,15% за Южен централен район до 14,2% за Югоизточния район за планиране.

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

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Договор № BG 051P0001-2.1.07

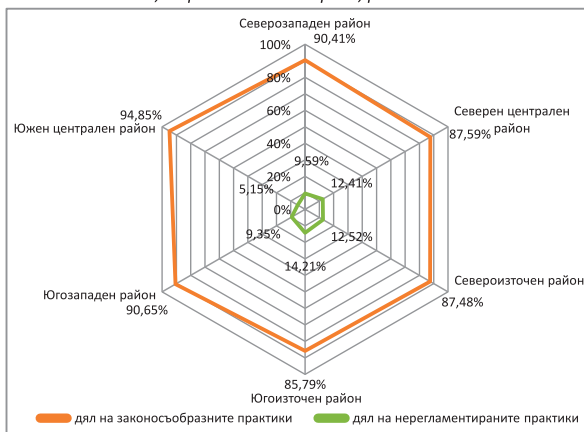
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България

Регистрираната тенденция се потвърждава и според наетите лица, макар и че според тях нерегламентираните и граничните (частично отговарящите на нормативните изисквания) практики са относително по-широко разпространени.

Най-ниската стойност на обобщения показател за спазването на трудовото право е регистрирана за Североизточния район – 78,36%, съответно за този район се наблюдава и най-висок дял гранични практики, изразени чрез мнението, че съответната нормативна уредба „не винаги“ се спазва – 18,8%, следван от Югоизточния район за планиране (16,2%).

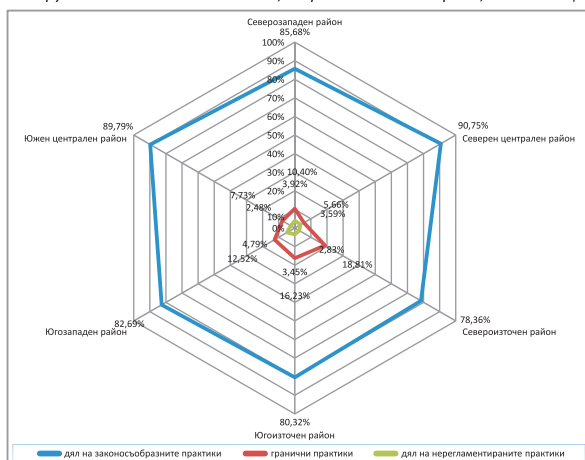
Сравнението на отговорите на работодателите и наетите лица показва, най-значително разминаване по отношение спазването на трудовото законодателство в Северния централен район, където дела на работодателите, декларирали наличие на незаконни практики е 12,4%, докато според наетите лица общият дял на подобни (частично или изцяло нерегламентирани) практики е малко над 9%. Тази разлика може да бъде обяснена с по-голяма склонност за възприемане на подобни практики като нормални, от страна на наетите лица.

графика 29. Обобщена структура на регистрираните практики за спазване на нормативните изисквания по отношение на трудовото законодателство, по райони за планиране, работодатели*



* представените данни са базирани на отговорите на въпроси 1, 3 и 4.

графика 30. Обобщена структура на регистрираните практики за спазването на нормативните изисквания по отношение на трудовото законодателство, по райони за планиране, наети лица*



* представените данни са базирани на отговорите на въпроси 1, 3 и 4.