



VULNERABILITY AND RISKS OF INCLUSION IN UNDECLARED EMPLOYMENT

Abstract: This article aims to present opinions assessments of vulnerability to undeclared employment, generated in the latest Bulgarian surveys of undeclared employment, conducted in 2020. Here, opinions and assessments collected during the survey among employers are presented and analyzed.

Author information:

Emiliya Chengelova

Professor, DSc

Institute of Philosophy and Sociology –

Bulgarian Academy of Science

✉ chengelova@gmail.com

🌐 Bulgaria

Keywords:

undeclared employment, vulnerability, risks

1. Уводни методически бележки

Недекларираната 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, недекларираната заетост се разглежда също така като динамичен процес, в рамките на който се осъществяват определени дейности (Edwards, Ram and Black, 2004; William et al., I. 2017; Medina and Schneider, 2018; Stefanov, Mineva and Karaboev, 2019). Недекларираната 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, народо психологически, дефицит на доверие и престиж, както и лични и семейни обстоятелства (William and Franic, 2016). Поради това ограничаването и превенцията на недекларираната заетост изисква да бъдат прилагани научно обосновани и добре аргументирани подходи и политики, съобразени с основните характеристики и особеностите на формите и проявленията на недекларираната заетост (William and Renooy, 2013; William, Franic and DZekova, 2015).

В контекста на емпиричното изучаване на недекларираната заетост един от съществените 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 недекларираната заетост се оказва ключова, тъй като от нейното познаване зависи да се достигне до правилните изводи за това как би могла да се овладее недекларираната заетост (William and Yang, 2015).

Настоящата статия си поставя за цел да представи мнения оценки за уязвимостта към недекларираната заетост, генерирани при най-нови български изследвания на недекларираната заетост, реализирани през 2020 г.¹. Тук се представят и анализират мнения

¹ 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 недекларираната заетост", изпълняван от АИКБ. През 2020 г. са реализирани две национално представителни изследвания,

и оценки, събрани при изследването сред работодателите. Изследването е национално представително, проведено сред 630 предприятия от страната и имащо репрезентативен характер по отношение на българската икономика. Неговата репрезентативност се гарантира от приложената представителна тристепенна стратифицирана извадка, чрез която е постигната представителност на емпиричната информация по три стратифициращи критерия: 1) икономическа дейност (по КИД-2008), 2) големина на предприятието и 3) териториално местоположение на предприятието.

Кабинетното проучване, осъществено за целите на настоящия анализ, показва, че при изследването на уязвимостта към недеклаираната заетост е методологически целесъобразно да се вземат предвид следните основни методологически постулати:

Първо, при изучаването на уязвимостта към недеклаираната заетост трябва да бъде взето под внимание влиянието на типа заетост върху вероятността от включване в недеклаирана заетост. Възприета бе презумпцията, че видът на заетост до голяма степен предопределя вероятността от възникване на практики на недеклаирана заетост. При кабинетното проучване са разграничени седем основни видове заетост: 1) постоянна заетост (без определен срок); 2) заетост със срок на изпитване; 3) заетост с определен срок; 4) временна или сезонна заетост; 5) работа на повикване; 6) едnodневни договори в селското стопанство; 7) допълнителна заетост (втора работа, паралелно с основния трудов договор). Анализът на идентифицираните информационни източници наведе на извода, че **постоянната заетост е най-малко уязвима към недеклаирана заетост.** Очерта се и тенденцията, че **колкото по-кратка е заетостта, толкова по-силна е вероятността тази заетост да приеме недеклаиран характер.**

Второ, уязвимостта към недеклаираната 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 осъществяването на различни видове заетост, което от своя страна означава, че лицата с нееднакви образователни статуси са в различна степен уязвими към недеклаираната заетост. Обособените категории лица 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 зависимостта между образователния статус и вероятността от включване в практики на недеклаираната заетост. Затова по този показател изследването стартира с общото допускане, че има такава зависимост, но трябва да бъде установена нейната посока и характер.

Трето, уязвимостта към недеклаираната заетост се различава според квалификацията и професионалния опит: Направено бе допускане, че в зависимост от притежаваната квалификация и професионален опит наетите лица заемат различни длъжности и позиции. От своя страна, в зависимост от позицията в йерархията на предприятието наетите лица са в нееднаква степен уязвими към включване в недеклаирана заетост. Обособени са седем категории лица: 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).

съответно сред работодателите и сред работниците. Настоящата статия представя и анализира мнения и оценки, акумулирани при изследването сред работодателите.

Четвърто, на базата на посочените три критерия са обособени четиринадесет категории физически лица, с различна степен на уязвимост към недеklarираната заетост. При обособяването на тези категории са взети предвид различната включеност в изпълнението на трудови дейности, както и спецификата при реализирането на тези типове заетост. Заложено е също така допускането, че има определени категории и **физически лица**, които са по-уязвими към недеklarирана заетост и това се дължи на специфични характеристики при оформянето и реализирането на заетостта.

Пето, при кабинетното проучване са идентифицирани основните категории **икономически субекти**, които поради специфичните си основни характеристики са преценени като най-силно уязвими към недеklarираната заетост. Предварително са обособени единадесет категории работодатели и предприятия: 1) Работодатели, изпитващи недостиг от работници; 2) Работодатели, работещи в села и малки градчета; 3) Работодатели, работещи в средни градове; 4) Работодатели, работещи в областни градове; 5) Работодатели, работещи в градове – центрове на региони за планиране; 6) Микро предприятия (до 9 заети); 7) Малки предприятия (10 – 49 заети); 8) Средни предприятия (50 – 249 заети); 9) Средно големи предприятия (250 – 499 заети); 10) Големи предприятия (над 500 заети); 11) Работодатели, предлагащи временна или сезонна работа. Тези категории икономически субекти са изведени на основата на три критерия - специфични групи работодатели, работодатели според големината на населеното място и работодатели според големината на предприятие. Предварителните ни проучвания показаха, че тези критерии пораждат комбинации, които повишават уязвимостта 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.

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

2. Оценки на работодателите за най-уязвимите видове заетост

При изследването сред работодателите, респондентите са помолени да ранжират посочените седем вида заетост според тяхната уязвимост към недеklarирана заетост, като присъдят бал 1 на най-високо рисковия вид заетост и продължат ранжирането до най-ниско уязвимия вид заетост. Изчислени са средните на получените оценки, средните за седемте вида заетост са сравнени и на тази база е направено тяхното ранжиране. Резултатите от ранжирането са представени в следващата Фиг. 1. Тълкуването е следното: колкото стойността на средната е по-близка до единица, толкова по-уязвим е този вид заетост, и обратното, колкото стойността на средната е по-близка до седмица, толкова по-малко уязвим е този вид заетост:



Фиг. 1. Оценки на работодателите за степента на уязвимост на различните видове заетост към практики на недеклаираната заетост

Според оценките на работодателите, отделните видове заетост се подреждат по следния начин според степента на тяхната уязвимост към недеклаирана заетост:

- **Най-уязвимият вид заетост е работата на повикване (средна 2,046):** изследването сред работодателите напълно потвърди предварителните ни допускания, извлечени от кабинетното проучване, че най-високата вероятност от възникване на отношения, неоформени съгласно трудовото законодателство, са инцидентните повиквания за работа. За работата на повикване е характерен нейният инцидентен, спешен характер. Обикновено става дума за работа, която трябва да се извърши спешно, неотложно, в много кратки срокове. Затова работодателят, възлагащ тази заетост, е по-склонен към компромиси и дори активно търси варианти за намиране на изпълнител на съответната дейност. Трябва да се отбележи, че работа на повикване може да възникне както за ниско квалифицирани лица (водопроводчици, елтехници, строителни работници и други видове ремонти, гледачи на деца, възрастни или болни хора, домашни помощници, градинари, готвачи, сервитьори и друг персонал в хотелиерство и туризма), така и за високо квалифицирани лица (адвокати, архитекти, лекари, зъболекари, консултанти, анализатори). Това показва, че би било погрешно да се направи асоциация на работата на повикване с определен вид персонал - по-правилно работата на повикване да се разглежда като специфичен вид заетост, приложим в широк спектър от браншове;

- **На второ място по уязвимост е едномесечната заетост в селското стопанство (средна (2,885):** този вид заетост има своята уникална специфика, изразяваща се във възможността да са наемат лица на работа за един ден. Този вид заетост е специално създадена, за да осветли сивите отношения в селското стопанство. Както показват оценките на работодателите, въпреки това едномесечната заетост в селското стопанство продължава да бъде сред най-високо рисковите от гледна точка на възникването на недеклаирани отношения. Причините за това са двустранни: от една страна, работниците проявяват силно нежелание да сключват трудови договори, тъй като споделят погрешното разбиране, че ще си загубят социалните осигуровки²; от друга страна, самите работодатели при определени обстоятелства също предпочитат да се

² От този вид заетост се възползват предимно безработни лица от ромското малцинство. Тъй като те получават социални осигуровки, когато се наемат на работа предпочитат това да се прави без договор. И въпреки, че сключването на едномесечни договори е позволено и не поставя на риск социалните осигуровки, наеманите лица не вярват в това и настояват да бъдат наемани без договор.

работи без договори, защото сключването на договори изисква от тях предварително да внесат полагащите се осигурителни вноски, предварително в началото на работни яден да сключат договорите и след приключването на работата да заплатят възнаграждение за осем часов работен ден. Тъй като в практиката често пъти наетите лица работят по-малко часове, а започват в ранни зори, сключването на договори се превръща в проблем и за самия работодател. Ето защо едnodневната заетост в селското стопанство продължава да бъде сред високо уязвимите за недекларирани практики видове заетост;

• **На трето място, според оценките на работодателите, е временната или сезонната заетост (средна 3,047):** казаното по адрес на работата на повикване до голяма степен е валидно за временната или сезонната работа. Временната или сезонната работа се възприема като нещо непостоянно, случващо се за кратък период от време. В някои европейски законодателства са приети изрични закони, които регулират именно временния тип заетост. Смисълът е спрямо този тип заетост да се прилага опростено законодателство, като целта е чрез облекчаване на процедурите по наемане на лица и отчитане на положения труд да се стимулират работодателите за коректно оформяне на отношенията по повод извършването на временна или сезонна дейност. Въпреки полаганите усилия, временната или сезонната заетост продължават да остават високо уязвими и това се доказва от оценките на работодателите от настоящото изследване;

• На следващо място се оказва **допълнителната заетост (средна 4,033):** това е втора работа, която се извършва паралелно с основния трудов договор. И по отношение на допълнителната заетост се задействат мотиви, сходни с временната или сезонната работа. Предходни изследвания показват, че хората са склонни да бъдат по-стриктни и коректни по отношение на основната си месторабота и са по-небрежни и невзискателни по отношение на допълнителната работа. Това е интересна психологическа особеност на човешкото мислене - там, където наетото лице е на основен договор, то очаква пълно спазване на законодателството. В същото време, спрямо допълнителната работа наетото лице също има изисквания, но те се отнасят предимно до размера на възнаграждението и евентуално до условията на труд. Затова в практиката се стига до положението, когато допълнителната заетост се схваща като дейност, която може да бъде декларирана частично или изобщо да не бъде декларирана;

• **На пето място работодателите поставят заетостта с определен срок (средна 4,490):** заетостта с определен срок стои над временна или сезонната заетост. Често пъти срочната заетост може да има продължителност до три години. Това ѝ придава, малки или много, характер на нещо устойчиво. Поради това и работодателите, и работниците схващат заетостта с определен срок като разновидност на постоянната заетост;

• На следващо място е **заетостта със срок на изпитване (средна 4,806):** това е особен вид заетост, която се разглежда като етап от търсенето на постоянна работа. Самият факт, че става дума за заетост със срок на изпитване, внася елемент на по-висока степен на упражняване на контрол - наетото лице е стриктно наблюдавано и от показаните резултати зависи дали ще бъде продължен неговия договор. Така че самият характер на заетостта със срок на изпитване предполага наличие на договор;

• **На седмо място е поставена постоянната заетост (средна 6,257):** според оценките на работодателите, това е най-малко уязвимият вид заетост. В представите на работодателите, това е заетостта, която се оформя най-коректно, в съответствие с текстовете на Кодекса на труда и при строго спазване на трудовото и осигурителното законодателство. Но фактът, че средната на оценките по този показател не е цяло 7, показва, че все пак и при този вид заетост е възможно да възникнат ситуации на недеклариране на извършената заетост. Според работодателите, тези нарушения са несравнимо по-малко, отколкото са при другите видове заетост.

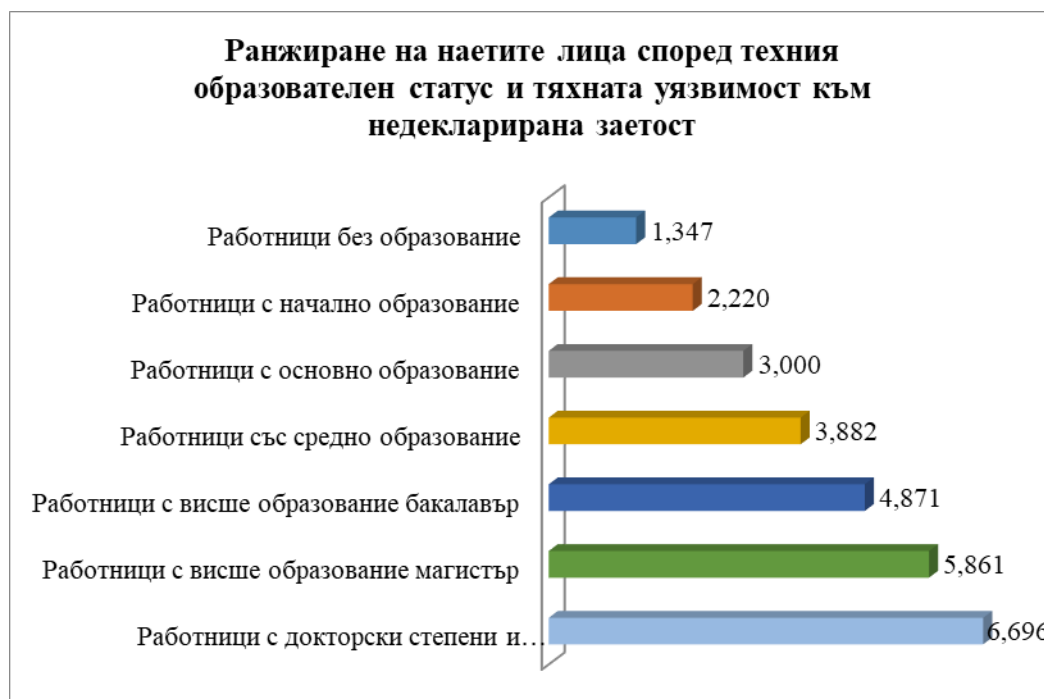
Резултатите от ранжирането на седемте вида заетост потвърдиха по убедителен начин, че според работодателите най-сигурна е постоянната заетост. Колкото по-кратък е срокът на заетостта, толкова повече се увеличава вероятността от възникване на отношения, които да останат недеklarирани. Краткотрайните видове заетост имат свойството да тласкат хората към компромиси - при това, и двете страни в процеса са в еднаква степен по-склонни към "заобикаляне" на някои клаузи или нормативни изисквания. Трябва да се има предвид, че отношението към типа заетост е едно от водещите мотивационни ядра, което детерминира поведението в ситуация на избор - да се избере коректния вариант или недеklarираната заетост.

3. Оценки на работодателите за най-уязвимите категории наети лица

В тази част на анализа се разглеждат и анализират оценките на работодателите за различните категории наети лица от гледна точка на тяхната уязвимост към недеklarирана заетост.

3.1. Образователният статус и недеklarираната заетост

Зависимостта между образователния статус и вероятността лицата да бъдат въввлечени в практики на недеklarирана заетост е тествана чрез 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 ранжирането 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 Фиг. 2:



Фиг. 2. Оценки на работодателите за зависимостите между образователния статус на наетите лица и тяхната уязвимост към недеklarирана заетост

Анализът на средните на оценките на работодателите показва по убедителен начин, че е в сила следната зависимост: с нарастване на образователния статус на наетите лица

намалява вероятността те да бъдат въвлечени в недеклаирана заетост. В детайли, данните от Фиг. 2. показват следното:

- **Най-уязвими към недеклаирана заетост са лицата без образование - средната на оценките е 1,347**, което индикира, че почти 85 % от респондентите са присъдили бал 1 на този образователен статус (или по-скоро, на липсата на образователен статус). Съдейки по личните си наблюдения в предприятията от бранша и/или в други браншове, работодателите почти единодушно са преценили, че ако човек няма никакво образование, вероятността от наемане без договор е много висока. Затова с висока степен на вероятност би могло да ес постави знак за равенство между работника без образование и недеклаирана заетост;

- **Не по-малко уязвими са работниците с начално образование (средна 2,220):** притежаваното от тях образование им позволява да заемат единствено позиции за ниско квалифицирани лица, което обикновено се съпътства от получаването на твърде ниски заплати. Тъй като позициите са сред ниско платените, вероятността тези лица да бъдат наети без договори е много висока. Дори и да бъдат наети с договор, обичайната практика е това да се прави на непълно работно време (2, 4 или 6 часа), което отново формира относително ниско заплащане. Затова тези лица приемат да работят без договор, което има дава шанс да вземат малко по-висока чиста сума, отколкото биха получавали, ако са назначени на непълно работно време;

- **Трета по ранжиране категория наети лица са тези с основно образование (средна 3,000).** Тези лица също се твърде уязвими към недеклаирана заетост, но в сравнение с лицата без образование се намират в малко по-благоприятно положение. Отново, става дума за лица, които биват наемани за извършването на ниско квалифициран ръчен труд, понякога на позиции, които изискват монотонност и рутина, а друг път на по-динамични позиции. Характерно за наетите лица с основно образование, че те имат определени образователни характеристики, но тези характеристики не са достатъчни, за да бъдат назначени на добре платени и отговорни позиции. Поради това при наетите лица с основно образование е много вероятно недеклаираната заетост да се прояви под формата на заетост на непълно работно време, оформена с договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане "на ръка". Ако лицето се назначи на 2 часа дневна заетост, това формира ниско месечно възнаграждение, върху което се плащат данък и се начисляват осигуровки, но допълнително в брой се плащат определени необлагаеми суми;

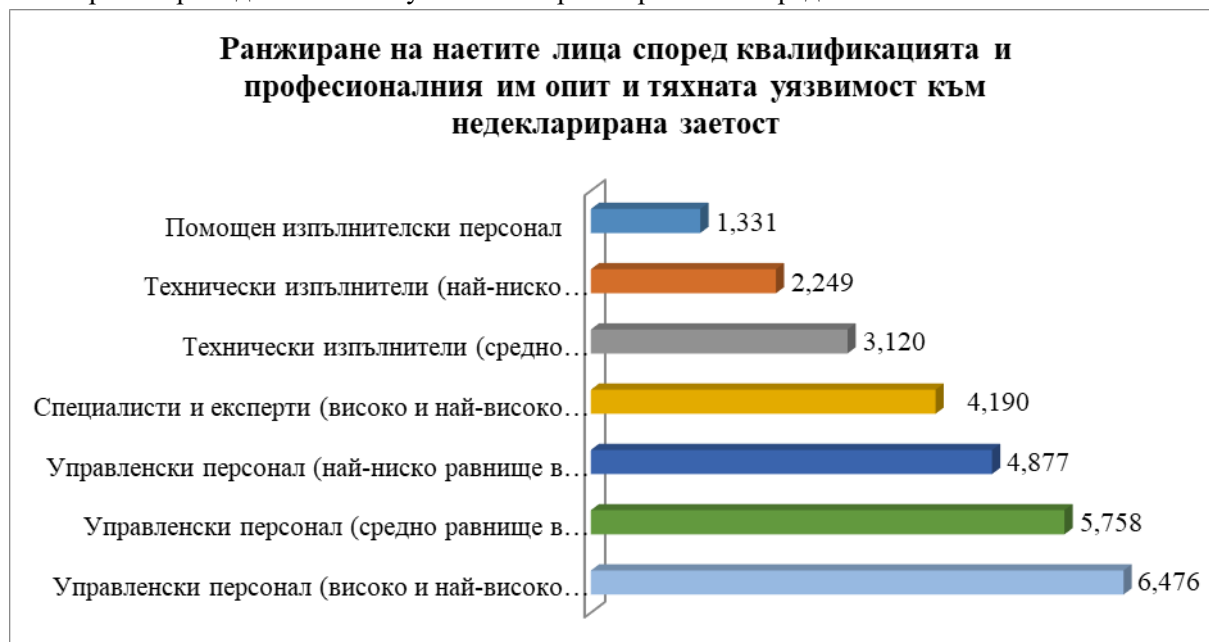
- **По-малко уязвими към недеклаираната заетост са лицата със средно образование (средна 3,882):** по принцип, лицата със средно образование имат най-значим дял сред населението в активна трудова възраст (54 %) и затова преценката на работодателите е важна, тъй като подсказва до каква степен тази част от наетите лица е застрашена от капаните на недеклаираната заетост. При средна 3,882 това означава уязвимост около средната. Този показател, макар и по-добър отколкото е при лицата с основно и по-ниско образование, все пак е достатъчно висок и буди тревога. На практика оценките на работодателите подсказват, че поне 40 % от наетите лица със средно образование биха могли да попаднат в ситуации, в които възникват недеклаирани трудови отношения. Какъв дял от тези лица ще приемат и ще станат част от сивата икономика е друг въпрос, но в случая е важно това, че лицата със средно образование са в сравнително висока степен уязвими към практиките на недеклаирана заетост;

- С нарастването на образователния статус намалява уязвимостта на наетите лица към недеклаирана заетост. Това се потвърждава и от следващите две образователни групи: **работници с висше образование бакалавър (средна 4,871) и работници с висше образование (средна 5,861).** Данните показват, че дори разликата между бакалавър и магистър е емпирично уловима. Това означава, че един бакалавър е малко по-уязвим от един магистър и вероятността да попадне в недеклаирана заетост е сравнително по-висока;

- Според оценките на работодателите, **най-малко уязвимата образователна група са наетите лица с докторски степени и следдипломни квалификации (средна 6,696)**. Според наблюденията на работодателите, лицата с най-високия образователен статус са най-защитени от уловките на недеклаираната заетост и съответно най-рядко попадат в подобни ситуации.

3.2. Квалификацията и професионалният опит като детерминанта на нагласите спрямо недеклаираната заетост

Зависимостта между квалификацията и професионалният опит, от една страна, и уязвимостта на наетите лица към недеклаирана заетост е проверена чрез друг въпрос, чрез който респондентите са ранжирали седем категории персонал, обособени според заеманата позиция в йерархията на предприятието. Презумпцията тук е, че в зависимост от притежаваната квалификация и професионален опит, лицата биват назначавани 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 са в най-висока степен уязвими към недеклаирана 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 Фиг. 3.:



Фиг. 3. Оценки на работодателите за степента на уязвимост към недеклаирана заетост на наетите лица с различна квалификация и професионален опит

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. **Преминавайки към средните и високите нива в йерархията на предприятията, се установява тенденция за постепенно намаляване на вероятността от наемане на лица чрез практики на недеклаирана заетост.** Направеното ранжиране разкрива следната картина:

- **Най-уязвими към практиките на недеклаираната заетост са лицата от помощния изпълнителски персонал (средна 1,331):** по принцип, тези лица са и с най-ниски образователни степени, така че тук има наслагване на две неблагоприятни характеристики - ниско образование (или изобщо липса на такова) и ниска позиция в рамките на помощния изпълнителски персонал. Лицата от помощния изпълнителски персонал нямат големи

алтернативи - те приемат това, което им бъде предложено, но в процеса на договаряне може да настояват за по-изгодни финансови условия. Това засилва неимоверно вероятността тези лица да бъдат наемани чрез практики на недеклаирана заетост;

- На следващо място работодателите са поставили **техническите изпълнители - най-ниското квалификационно равнище (средна 2,249)**. Тази категория лица се отличава от помощния изпълнителски персонал, но е също така много силно уязвима към наемане чрез практики на недеклаирана заетост. Причините за това са относително ниският образователен статус в съчетание с високата вероятност да бъдат назначени на ниско платени длъжности. Тук отново се отключва механизмът за стремеж към повече нетни доходи, което мотивира към приемане на съглашателства и включване в практики на недеклаирана заетост;

- **Техническите изпълнители на средно квалификационно равнище са получили оценки, чиято средна е 3,120**. Тази средна говори за относително по-ниска уязвимост към недеклаираната заетост, но без да са изключени вероятностите от възникване на такава. Може обаче да ес допусне, че ако възникнат недеклаиранни трудови отношения, те ще бъдат с по-изтънчени форми, от типа на договори с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаеми суми в брой или прикрити трудови договори;

- По отношение на **специалистите и експертите, намиращи се на високо и най-високо квалификационно равнище**, работодателите са преценили, че тази категория наети лица е още по-малко уязвима към недеклаирана заетост (средна 4,190). В тази категория попадат инженери, специалисти с висока и най-висока квалификация и с отлични професионални характеристики. Затова е логично тези наети лица да бъдат в по-малка степен застрашени от недеклаирана заетост. Но поради това, че са ценни и необходими на предприятията, е възможно да възникнат случаи, когато такива лица биват наемани с договори с фиктивни клаузи, сключени за по-ниски суми, а допълнително им се заплащат необлагаеми суми в брой. В хода на кабинетното проучване са описани подобни случаи, когато именно ценността на даден специалист поражда ситуация на недеклаирана заетост;

- Последните три равнища в йерархията на предприятието се заемат от **управленския персонал - съответно на най-ниско, на средно и на високо и най-високо равнище**. По преценката на работодателите между тези три равнища има съществени различия, детерминирани както от различия техния образователен и квалификационен статус, така и от различните заемани длъжности и позиции. Според оценките на работодателите, между тези три равнища на персонал намиращият се на най-ниско управленско равнище персонал е най-силно застрашен от практики на недеклаирана заетост (средна 4,877). Със средна 5,758 управленският персонал на средно равнище заема междинно положение, а най-малко уязвим към недеклаирана заетост е управленският персонал на високо и най-високо управленско равнище (средна 6,476).

3.3. Уязвимост на различни категории лица към недеклаирана заетост

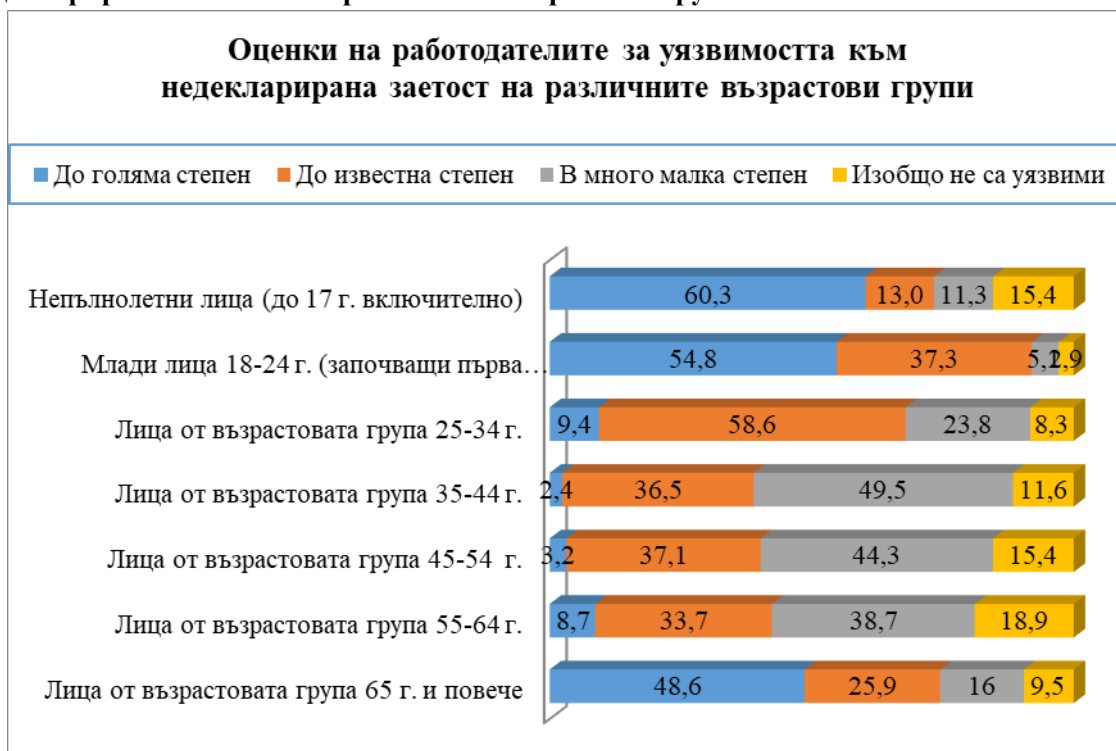
При изследването сред работодателите са събрани оценки за уязвимостта на различни категории наети лица към недеклаираната заетост. Различното тук в сравнение с предходните коментари е, че са обособени четиринадесет категории наети лица, седем от които се разграничават поради това, че се отнасят към различни възрастови групи и други седем, в които са включени считаните за най-уязвими категории наети лица в съвременните общества. Първите седем категории са структурирани на база официалната статистическа класификация на наетите лица по възрастови групи³, а последните седем категории са

³ Използвана е информацията от сайта на НСИ за работната сила по възрастови групи, като първата възрастова група на НСИ (15 - 24 г.) допълнително е разбита на две групи: до 17 г. и 18 -24 г. За повече

извлечени от проведеното кабинетно проучване. При оценяването на обособените категории наети лица е използвана четиристепенна скала, предполагаща даването на оценки между пълна уязвимост и нулева уязвимост.

Получените оценки са представени в следващите две фигури - Фиг. 4. и Фиг. 5., а данните се коментират отделно за седемте възрастови групи и за другите седем обособени категории.

Фиг. 4. представя оценките на работодателите за уязвимостта към практиките на недекларираната заетост на различните възрастови групи:



Фиг. 4. Оценки на работодателите за уязвимостта към недекларирана заетост на различните възрастови групи (в %)

Данните показват, че според работодателите има отчетливи различия в уязвимостта на различните възрастови групи.

Най-силно уязвими са младите хора до 24 г. Вътре в тази възрастова група се наблюдава допълнителна диференциация - според 60,3 % от работодателите непълнолетните лица до 17 г. са силно уязвими към недекларирана заетост, а що се отнася до лицата на възраст 18 - 24 години, то тяхната уязвимост е преценена от 54,8 % от работодателите като силна и от 37,3 % - като средна по сила.

Другата силно уязвима възрастова група са пенсионерите (лица от възрастовата група над 65 години). 48,6 % от работодателите считат, че тази възрастова група е много силна уязвима, а други 25,9 % считат, че става въпрос за средна по сила уязвимост.

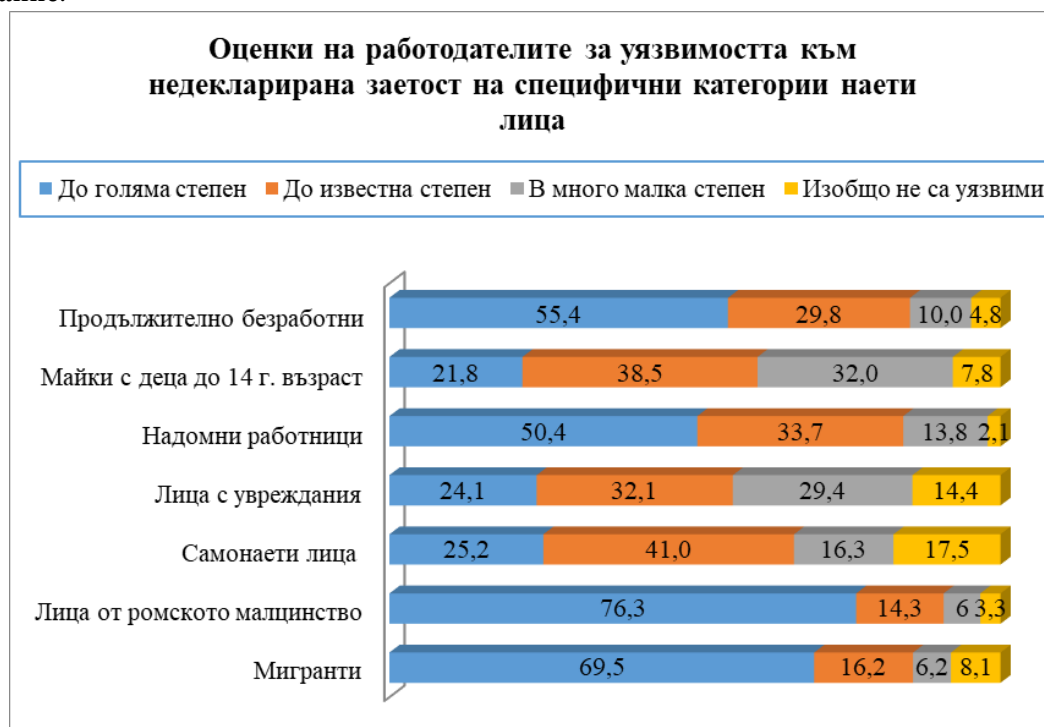
Прави впечатление, че лицата от възрастовите групи между 25 и 65 години са преценени като потенциално готови за включване в сиви практики **в сравнително по-ниска степен**, като от тези възрастови групи най-податлива е групата на лицата между 25 и 34 години: по мнението на 58,6 % от работодателите, тази възрастова група е само до известна степен склонна към практики от сивата икономика на работното място. При лицата между 35 и 64 години тези дялове се движат в диапазон между 33 и 36,5 %, като за сметка на това видимо по-високи са

детайли по информацията от НСИ: <https://www.nsi.bg/bg/content/3994/%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0-%D0%B8>.

дяловете на лицата, които в много малка степен биха били склонни към въвличане в практики на недекларирана заетост.

В крайна сметка, възрастовият профил на лицата, които са най-склонни към участие в сиви практики на работното място, обхваща възрастови групи от два диапазона - 1) до 35 години (непълнолетните лица до 17 г., лицата между 18 и 24 г. и лицата между 25 и 34 години) и 2) над 65 години. Това е изключително интересна констатация, която показва, че най-уязвими към сивите практики в трудовите отношения са от една страна, младите хора, навлизащи на пазара на труда, започващи първа работа и доказващи се на своята първа работа, а от друга страна - пенсионерите, хората, които вече са излезли от активната трудова възраст. Предходни изследвания⁴ от 2019 г. достигат до подобни изводи - младите хора до 35 г. и хората над 65 години са в най-висока степен склонни към девиантно поведение в икономическите отношения: те в най-висока степен приемат работа без договор, за тях не са от значение здравните и социалните осигуровки, а приоритетно значение се отдава на финансовите постъпления от извършваната заетост.

Следващата Фиг. 5. представя в синтезиран вид оценките на работодателите за уязвимостта на седем категории наети лица, идентифицирани при кабинетното проучване като специфични групи, които следват да бъдат разгледани с повишено внимание.



Фиг. 5. Оценки на работодателите за уязвимостта към недекларирана заетост на специфични категории наети лица (в %)

⁴ Има се предвид изследването "Икономиката в сянка като девиантна практика", реализирано от екип от Института по философия и социология при БАН под ръководството на проф. Е. Ченгелова.. Изследването стъпва на презумпцията, че сенчестите икономически практики са специфичен вид девиантно поведение. В основата на девиантното икономическо поведение стои отношението на индивидите към държавността, законите и социалните норми. Когато в обществото битуват нагласи и модели на незачитане на законите и социалните норми, възникват мотивации и предпочитания за девиантно икономическо поведение, което се схваща като израз на гъвкава икономическа рационалност и модерна житейска философия. Изследването достига до изводите, че индивидите, които имат негативно или скептично отношение към държавността и нормативните регулации, са в много висока степен склонни да се включват в сенчести икономически практики.

Анализът на получените емпирични оценки показва следното:

- **Първата оценявана категория са продължително безработните лица.** Според 55,4 % от работодателите, безработните лица са в много висока степен уязвими към недеklarирана заетост, а други 29,8 % считат, че уязвимостта на тази категория лица е около средната. Така сумарно взето, 85,2 % от респондентите изразяват мнение, че продължително безработните лица са една от специфичните групи, които са сред най-уязвимите към недеklarирани трудови отношения. В идентифицираните от нас при кабинетното проучване информационни източници се цитират различни изследвания и данни, показващи, че продължителният престой на пазара на труда силно обезсърчава хората и те стават изключително податливи на всякакви предложения за извършване на работа или дейности, включително и такива, които предполага недеklarирана заетост. Това е обективно детерминирано положение и за да бъде направена промяна в нагласите на безработните лица, информационно обучителните дейности едва ли ще са достатъчни. Те са необходими, но паралелно с това е нужно да се направят такива нормативни промени, които да направят икономически изгодно започването на работа в коректно предприятие. В противен случай безработните лица и занапред ще бъдат сред най-силно застрашените от недеklarирана заетост;

- **Друга силно уязвима група към недеklarирана заетост са надомните работници.** Общо 84,1 % от работодателите (50,4 % до голяма степен, а 33,7 % - до известна степен) считат, че наемната заетост до висока степен предполага извършване на недеklarирани дейности. Подобна теза се среща много често сред информационните източници, описващи надомните работници. Както става ясно, при настоящото изследване работодателите също са категорични, че надомният труд крие много високи рискове от възникване на недеklarирани трудови отношения;

- **Следваща силно уязвима група са мигрантите:** общо 85,7 % от работодателите са преценили, че мигрантите са по-специална група, която поради ред обективни причини се отличава с висока уязвимост към недеklarирана заетост - според 69,5 % от работодателите до голяма степен, а според 16,2 % в известна степен. Мигрантите преобладаващо са с ниски квалификационни характеристики и по-скоро нисък образователен статус, което автоматично им отрежда работа в специфични браншове, в които се търси ниско квалифициран и ниско платен труд. Според оценките на работодателите, мигрантите проявяват висока склонност към извършване на дейности, които официално не се декларират пред държавните органи;

- Данните от настоящото изследване показват, че **най-силно уязвимата специфична група са лицата от ромското малцинство.** 76,3 % от работодателите сочат, че тази група е в много висока степен уязвима за недеklarираната заетост. Причините за това са комплексни - поради ред културни причини, специфични традиции и ценностно нормативни рамки, ромите се характеризират с много ниски образователни равнища, минимално желание за получаване на образование и почти нулево желание за започване на работа в основните сектори на икономиката. Ромите имат предпочитания към други видове дейности, голяма част от които остават недеklarирани;

- Според проведеното изследване, другите три оценявани групи - **майки с деца до 14 г., лица с увреждания и самонаети лица, са относително по-малко уязвими към практиките на недеklarираната заетост.** Дяловете на работодателите, считащи, че тези три групи лица са до голяма степен уязвими към недеklarирана заетост, са в диапазона между 21,8 % и 25,2 %. По мнението на 41,0 % от работодателите, самонаетите лица са сравнително по-уязвими, отколкото другите две оценявани категории лица. Трябва да отбележим, че тези оценки до известна степен изненадват, тъй като в наличните информационни източници самонаетите лица се сочат като една от най-силно уязвимите групи работещи лица. Този въпрос ще бъде

разгледан по-подробно в следващи раздели на настоящия документ, а тук само се ограничаваме с общите оценки на работодателите.

Ще завършим представянето на оценките на работодателите за уязвимите групи от наети лица с анализ на получените отговори на свободен въпрос, търсещ мнения за това кои професии са най-силно уязвими към недеklarирана заетост. Респондентите са помолени да посочат такива професии, като изхождат от личните си впечатления в района и населеното място, в което живеят и работят. Обобщението на получените отговори показва, че като най-силно уязвими на практиките на недеklarираната заетост са посочени следните професии:

- Общи работници, включително чистачки, шофьори;
- Охрана;
- Домашни помощници;
- Персонал в ресторантьорството: бармани, сервитьори;
- Персонал в хотелиерството: рецепционисти, камериерки, готвачи, помощници в кухнята, общи работници;
- Персонал в туризма;
- Екскурзоводи;
- Строителни работници - всички видове;
- Работници в земеделието;
- Работници в животновъдството;
- Преработващите фирми (на мляко, месо, плодове и зеленчуци);
- Шивачки;
- Шофьори;
- Трактористи;
- Механизатори в селското стопанство;
- Монтьори;
- Елтехници;
- Водопроводчици;
- Извършващи ремонтни услуги по домовете;
- Търговци на дребно, особено онлайн;
- Улични продавачи;
- Надомни работници;
- Почасови работници - независимо в кой бранш;
- Общи производства в цеховете (където се извършва ръчен труд и не се изисква образование);
- Продавач-консултантите;
- Работници в автомивките и в автосервизите;
- Дървосекачи и работници в мебелни фирми;
- Персонал в погребални агенции;
- Съдържатели на малки производства;
- Лекарите;
- Проектанти;
- Архитекти;
- Брокери.

Някои от отговорите имат обобщаващ вид: всички професии, за които не се изисква средна или висока квалификация и добро образование, са силно уязвими на недеklarирана заетост. В тези мнения присъства и елемента "ниско самочувствие" - изказва се тезата, че

поради ниското си образование тези лица имат много ниско самочувствие и са склонни на всякакви компромиси, приемат това, което им се предложи, като единственото им условие е да си получат договореното възнаграждение. Други мнения посочват, че повечето наети лица на временна или сезонна работа, нямат официални трудови отношения и де факто са част от сивата икономика. Трети мнения сочат, че независимо от професията, ако са от ромското малцинство, те са в недеклаираната заетост.

4. Икономическите субекти и недеклаираната заетост

По своята същност, недеклаираната заетост е сложен процес, в който участват поне две страни - работодател и работник. Теоретично погледнато, всяка една от двете основни страни в процеса по договаряне на трудови отношения може да стане инициатор на отделна практика на недеклаирана заетост. Затова е наложително да се познават слабите места и уязвимостта както на работниците, така и на работодателите.

В тази връзка, при проведеното национално представително изследване работодателите са помолени да направят оценка на уязвимостта на работодателите към практиките на недеклаираната заетост. Предложено им е да оценят уязвимостта на единадесет категории икономически субекти (работодатели и предприятия). В синтезиран вид получените емпирични оценки са представени в следващата Фиг. 6:



Фиг. 6. Оценки на работодателите за уязвимостта към недеклаирана заетост на различните категории икономически субекти

Анализът на представените във Фиг. 6. емпирични оценки разкрива ясни зависимости между определени характеристики на икономическите субекти, от една страна, и тяхната уязвимост към недеklarирана заетост, от друга страна. Очертават се следните по-отчетливи зависимости.

Първо, уязвимостта на икономическите субекти от практики на недеklarирана заетост зависи преди всичко от типа заетост, която се предлага за реализиране. Когато се предлага временна или сезонна заетост, това създава множество ситуации за възникване на недеklarирана заетост. На това мнение на 72,5 % от работодателите, според които предприятията, предлагащи временна или сезонна заетост, са в много висока степен уязвими към недеklarирана заетост. Ще добавим, че от своя страна типът заетост зависи до голяма степен от икономическата дейност, в която се работи - има икономически дейности, които допускат относително ограничени равнища от недеklarирана заетост, докато други икономически дейности, поради специфичния си характер и особеностите на технологичните и работните процеси "предразполагат" към възникване на недеklarирани отношения.

Второ, уязвимостта на работодателите от недеklarираната заетост зависи до голяма степен от това дали работодателят изпитва недостиг от работници - колкото по-силен е недостигът, толкова по-висока е вероятността от възникване на недеklarирани отношения. В това са убедени 35,6 % от работодателите (във висока степен) и други 38,9 % (в известна степен). Ако тази аксиома се приложи спрямо отделните икономически дейности, може да се направи допълнителен анализ на недостига на квалифицирани работници и на тази основа да се прецени какви са рисковете от възникване на недеklarирани трудови отношения.

Трето, големината на населеното място оказва определено влияние върху вероятността от възникване на недеklarирана заетост, но зависимостта е линейна. Данните потвърждават предварителното ни допускане, че фирмите и предприятията от малките градове са най-силно податливи на недеklarирани отношения. Според 47,5 % от работодателите, предприятията в малките градове са в много силна степен уязвими, а според други 41,3 % - те са уязвими, но само до известна степен. Прегледът на данните сочи, че не може да се говори нито за възходяща, нито за низходяща зависимост, но все пак прави впечатление, че в средните градове уязвимостта е по-ниска, отколкото е в малките градове, и е по-висока, отколкото е това в големите и най-големите градове: податливостта на предприятията в средните градове е предимно до известна степен (според 56,0 % от работодателите), докато в областните градове е преобладаващо ниска (по мнението на 58,1 % от работодателите) и също така е в централните на регионите (според 51,7 % от работодателите).

5. Заключение

В обобщение на представянето на оценките на работодателите за уязвимостта към недеklarирана заетост ще отбележим, че проведеното изследване като цяло потвърди предварителните изследователски допускания за наличието на ясно изразени и статистически значими зависимости между основните образователни и професионално квалификационните характеристики на наетите лица и вероятността тези лица да бъдат включени в сиви практики на работното място. Данните от изследването изцяло потвърждават допусканията, че ниско образованите лица, с минимални професионални характеристики и ниски квалификационни равнища успяват да намерят ниско платена работа на позиции и длъжности, които са на дъното на йерархията на предприятията. Колкото по-ниско квалифицирано е дадено наето лице, толкова по-силно е уязвимо то към включване в практики на недеklarирана заетост. Потвърди се също така, че наетите лица със средни квалификационни и професионални равнища обикновено заемат позиции и длъжност от "златната среда" в йерархията на предприятията. Интересното е, че тази категория лица са в средна степен уязвими към практиките на недеklarираната заетост. Колкото по-високо в

йерархията е наетото лице, толкова по-ниска е вероятността от включване в недеklarирана заетост.

Потвърдиха се също така хипотезите, че **икономическите субекти са в различна степен уязвими към недеklarираната заетост**. Данните сочат, че най-уязвими са предприятията, предлагащи краткосрочна или временна заетост, което се обяснява с принципно скептичното отношение на работещите към тези типове заетост и склонността им при краткосрочни трудови ангажименти да пренебрегват нормативните разпоредби от трудовото законодателство. Висока е уязвимостта и на предприятията, които изпитват недостиг от работници. Това е друг тип уязвимост, която се обяснява с необходимостта от наемане на лица с определени професионално квалификационни характеристики по дефицитни за предприятието или бранша професии. Също така, изследването установи, че предприятията от по-малките населени места са в по-висока степен уязвими към практиките на недеklarираната заетост.

Представените данни са основание за сериозни управленски изводи. Основната препоръка е, че когато се конструират подходи и политики за ограничаване и превенция на недеklarираната заетост, трябва да се отчете факта, че уязвимостта към проявленията на недеklarираната заетост е различна. Затова различни и специфични трябва да са мерките, които адресират проявите на недеklarирана заетост, установени при различните категории физически лица, изпълняващи специфични видове заетост и работещи в различни типове предприятия.

References:

1. AIKB, 2020. *Proekt BG05M9OP001-1.051-001 Podobryavane dostapa do zaetost i kachestvoto na rabotnite mesta chrez ogranichavane i preventsia na nedeklariranata zaetost*.
2. Edwards, P., Ram, M., and Black, J., 2004. Why does employment legislation not damage small firms?, *Journal of Law and Society*, Vol. 31 No.2, pp.245-65.
3. Medina, L. and Schneider, F., 2018. *Shadow economy around the world: what did we learned over the last 20 years?* IMF Working Paper.
4. William, C. et al., I. 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.
5. Stefanov, R., Mineva, D. and Karaboev, St., 2019. *European Platform Undeclared Work*.
6. William, C., Franic, J. and DZekova, R., 2015. Explaining undeclared economy in Bulgaria: an institutional asymmetry perspective. *Sciendocom* Vol. 9, Issue 2, pp. 32-45.
7. William, C. and Renooy, P., 2013. *Tackling undeclared work in 27 European Union member states and Norway*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/>
8. William, C. and Franic, J., 2016. *Beyond the Deterrence approach toward the Undeclared Economy*. <https://www.researchgate.net/publication>. *Journal of Balkan and Eastern Studies*, DOI: 10.1080/19448953.2015.1094269
9. William, C. and Yang, J., 2015. *Tackling Falsely-Declared Salaries in Bulgaria: Evidence from a 2015 Survey*. <https://www.researchgate.net/publication>