



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**ДОКЛАД**  
**ЗА СОЦИОЛОГИЧЕСКИЯ КОМПОНЕНТ**  
**НА КОМПЗИТНИЯ ИНДЕКС**  
**"ИКОНОМИКА НА СВЕТЛО"**  
**И ПОД-ИНДЕКСА**  
**"ЗАЕТОСТ НА СВЕТЛО"**

**София, 2022**

<https://www.eufunds.bg/>

---

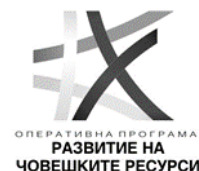
BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места  
чрез ограничаване и превенция на недекларираната заетост“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## СЪДЪРЖАНИЕ:

<b>1. Уводни методически бележки.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Социологически компонент на Композитния индекс "Икономика на светло" ....</b>	<b>6</b>
2.1 <i>Оценки на работодателите (търговските дружества) .....</i>	<i>6</i>
2.1.1. <i>Оценки на работодателите (търговските дружества) за основните предизвикателства в работата им през 2021 г. ....</i>	<i>6</i>
2.1.2. <i>Оценки на работодателите (търговските дружества) за обхвата и проявленията на сивата икономика у нас през 2021 г. ....</i>	<i>16</i>
2.2. <i>Оценки на работниците и служителите .....</i>	<i>26</i>
2.2.1. <i>Издаване на данъчни документи при покупка на основни групи стоки.....</i>	<i>26</i>
2.2.2. <i>Издаване на данъчни документи при ползване на основни групи услуги .....</i>	<i>31</i>
<b>3. Социологически компонент на Под-индекс "Заетост на светло" .....</b>	<b>40</b>
3.1 <i>Оценки на работодателите (търговските дружества) .....</i>	<i>40</i>
3.1.1. <i>Нагласи, стереотипи и оценки за недеklarираната заетост през 2021 г. ....</i>	<i>40</i>
3.1.2. <i>Оценки за три основни риска при неспазване на данъчното и трудовото законодателство.....</i>	<i>46</i>
3.1.3. <i>Оценки за причините, поради които част от работодателите нарушават определени данъчни разпоредби.....</i>	<i>51</i>
3.1.4. <i>Оценки на работодателите за проявленията на недеklarираната заетост .....</i>	<i>55</i>
3.2. <i>Оценки на работниците и служителите .....</i>	<i>65</i>
3.2.1. <i>Оценки за проявленията на недеklarирана заетост в българската икономика през 2021 г. ....</i>	<i>65</i>
3.2.2. <i>Оценки за причините за разпространението на недеklarирана заетост в българската икономика през 2021 г. ....</i>	<i>76</i>
3.2.3. <i>Оценки на работниците и служителите за потенциалните рискове, които крие включването в недеklarирана заетост .....</i>	<i>79</i>
3.2.4. <i>Нагласи и стереотипи на работниците и служителите към недеklarираната заетост като социално икономически феномен .....</i>	<i>84</i>
<b>Приложения.....</b>	<b>93</b>
<b>Приложение 1. Основни характеристики на изследваните предприятия .....</b>	<b>94</b>
<b>Приложение 2. Социално демографски характеристики на изследваните работници и служители .....</b>	<b>98</b>



## 1. Уводни методически бележки

Настоящият документ е разработен за целите на проект BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“. Документът е в контекста на установената през 2010 г. традиция за ежегодно изчисляване на Композитен индекс "Икономика на светло". Набирането на емпиричните данни за изчисляването на показателите от Социологическия компонент на Композитния индекс се осъществява чрез онлайн попълване на две анкетни карти, съответно за работодатели (търговски дружества) и за работници и служители.

**В рамките на настоящия проект, през 2020 г. е конструиран Под индекс „Заетост на светло“.** Този индекс е интегративна част от Композитния индекс „Икономика на светло“ и го доразвива, като измерва относителния дял на типичните форми на недеklarираната заетост в българската икономика. Стойността на Под-индекса „Заетост на светло“ е изчислена за пръв път през 2021 г., като изчислената стойност се отнася до обхвата и проявлението на недеklarираната заетост през 2020 г.

В настоящия анализ представяме и анализираме емпиричните оценки, събрани през 2022 г. чрез онлайн попълването на двете анкетни карти. Данните отразяват ситуацията в българската икономика през 2021 г.

Основа за анализа на мненията на **работодателите (търговските дружества)** е **онлайн анкетна карта**, включваща двадесет и осем анкетни въпроса, девет от които имат за цел да установят основни характеристики на изследваните предприятия и търговски дружества. За набиране мненията на **работниците и служителите** е използвана **втора анкетна карта**, съдържаща тридесет и един въпроса, от които десет са за установяване на социалнодемографския профил на изследваните лица. Двете анкетни карти са позиционирани в специално създадена за целите на настоящия проект **онлайн информационна система**.

При тазгодишното попълване анкетната карта за търговски дружества е попълнена от **600 работодателя**, **подбрани на извадков принцип**. Приложеният модел на извадката е **репрезентативна тристепенна гнездова извадка, стратифицирана по следните три критерия: 1) икономическа дейност, 2) големина на предприятието и 3) населено място**. На първата степен на извадката е направен подбор според икономическата дейност, с което са създадени методологически условия за набиране на емпирична информация, представителна по признака "икономическа дейност". На втората степен е направен избор по признака "големина на предприятието" и така е гарантирана представителност и по този критерий. Третата степен на извадката е избор на релевантни предприятия, които освен че отговарят на първите два критерия, са съобразени и с критерия "населено място". Предимствата на избрания комбиниран модел

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

на стохастична извадка в дадения случай са няколко: 1) осигурява се представителност на извадката в национален мащаб; 2) гарантира се представителност на извадката в регионален мащаб; 3) подбират се оптимален брой представители на съответните сектори и подсектори; 4) гарантира се представителност на извадката едновременно по икономически дейности, населени места и големина на предприятието; и 5) налице са редица организационно-техническите удобства при избора на единиците на наблюдение, което е важно за коректното възпроизвеждане на извадката при нейното практическо реализиране.

По отношение **избора на работници и служители**, избрани да попълнят анкетната карта, е приложен моделът на **двустепенна гнездова извадка**. Този модел е съобразен с модела на извадката сред работодателите<sup>1</sup>, която в нашия случай се явява водеща и предопределя модела на извадката сред работниците. На първата степен са избрани гнездата - това са 600-те предприятия, селектирани според извадката за предприятията. На втората степен във всяко предприятие са избрани между един и пет работника, като конкретният брой работници за интервюиране се определя от големината на предприятието. Използвана е следната логическа схема за избор на конкретен брой работници за анкетиране, която се обвързва с планирания обем от 600 единици извадка сред работодателите:

- В 325 предприятия с персонал до 9 човека онлайн анкетата е попълвана от по един работник;
- В 166 предприятия с персонал между 10 и 49 човека онлайн анкетата е попълвана от по трима работника;
- В 82 предприятия с персонал между 50 и 249 човека онлайн анкетата е попълвана от по четирима работника;
- В 27 предприятия с персонал над 250 човека онлайн анкетата е попълвана от по петима работника.

В случаите, когато онлайн анкетата е попълвана само от един работник в дадено предприятие, при неговия избор е следвана схемата редуване на работник с висше и със средно и по-ниско образование. Когато онлайн анкетата е попълвана от по трима работника в предприятието, двама от тях са били висше образование, а третият - със средно или по-ниско образование. Когато онлайн анкетата е попълвана от по четирима работника в предприятието, от тях двама са били с висше образование и двама - със средно или по-ниско образование. В случаите, когато онлайн анкетата е попълвана от по петима работника в предприятието, от тях двама са били с висше образование и трима - със средно или по-ниско образование. По този начин **анкетната карта за работници и**

---

<sup>1</sup> Извадката за работодателите е тристепенна, но за работниците е двустепенна, защото при избора на работници първата степен е предприятието, а втората е списъчният състав на работниците в предприятието.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

служители е попълнена от 1330 наети лица, работещи в 600-те предприятия от конструирания от нас панел от предприятия. При избора на работници е спазен също така принципът за подбор на лица пропорционално от двата пола, като за основа се вземе съотношението в предприятието. От гледна точка на позициите и длъжностите, при възможност са подбирани анкетирани лица с различни позиции в структурата на предприятието.

Така конструираниите две извадки (за търговските дружества и за работниците и служителите) са осъществени коректно и при стриктно спазване на методическите изисквания за реализиране на репрезентативни извадки. Това дава основание да се твърди, че събраната емпирична информация чрез 600-те попълнени анкетни карти е представителна за всички предприятия (търговски дружества) в страната, като представя както оценките и мненията на работодателите, така и на работниците и служителите. Фактът, че е събраната емпирична информация репрезентативна за генералните съвкупности на работодателите и работниците и служителите означава, че на база на получените процентни дялове по изследваните признаци могат да се правят научно обосновани изводи и констатации, отнасящи се до двете генерални съвкупности.

Информацията от двете онлайн анкетни карти е събрана в електронен вид, което улесни нейното по-нататъшно обработване. Емпиричните данни се транспортирани във формат SPSS, където са направени едномерни разпределения и са получени процентните дялове по всички изследвани признаци, изчислени са основни статистически коефициенти и е проверена статистическата значимост на връзките между отделни двойки променливи. На тази основа е направен настоящият анализ.

С цел максимална прегледност и логичност, **анализът е структуриран в две последователни части.** Първата част представя оценките на работодателите (търговските дружества) и оценките на работниците и служителите за сивата икономика у нас. Втората част на анализа съдържа оценките на работодателите (търговските дружества) и оценките на работниците и служителите за проявленията на недекларираната заетост. Оценките на двете категории изследвани лица (работодатели и работници/служители) се представят самостоятелно, в строго дескриптивен стил, като се онагледяват и визуализират по подходящ начин. В Приложение 1 и Приложение 2 са визуализирани основните характеристики на изследваните предприятия и изследваните работници и служители.

Целта е анализът да послужи като документална емпирична основа за изчисляването на социологическия компонент на Композитния индекс "Икономика на светло" и Под-индекса "Заетост на светло".



## **2. Социологически компонент на Композитния индекс "Икономика на светло"**

Социологическият компонент на Композитния индекс "Икономика на светло" е съставен от десет показатели, за които се събират оценки за основни аспекти от пазара на труда и реализирането трудово правните отношения, в това число се отчитат осъществените икономически дейности и обороти, разплащанията по банков път между търговските дружества и с работниците и служителите, наличието на системи за качество. Търговските дружества оценяват относителния дял на сивата икономика през изтеклата календарна година и тази оценка се взема предвид при изчисляването на стойността на Композитния индекс „Икономика на светло“.

Стартираме тазгодишния анализ с представяне и осмисляне на **оценките и мненията за обхвата и проявленията на сивата икономика у нас през 2021 г.** Последователно и поотделно се разглеждат мненията на работодателите (търговските дружества) и на работниците и служителите. Това е направено с цел по-голяма прецизност при анализа и по-голяма яснота при представянето на събраните оценки.

### **2.1 Оценки на работодателите (търговските дружества)**

#### **2.1.1. Оценки на работодателите (търговските дружества) за основните предизвикателства в работата им през 2021 г.**

Традиционно, анкетната карта за работодателите събира емпирични оценки за основните трудности и предизвикателства, с които предприятията от българската икономика са се сблъскали през календарната 2022 г.

Преди да очертаем основните трудности, явили се като предизвикателства пред нормалното функциониране на предприятията, нека очертаем **експортния профил на предприятията, в контекста моделите на реализиране на произведените продукти и услуги.** Този въпрос е включен в анкетната карта с двойка цел. Едната идея е да се установи каква част от продукцията се реализира на вътрешните пазари и каква е експертната насоченост на предприятията, което може да послужи като информация за допълнителни анализи за структурата на експорта на равнище българска икономика, а също така да даде възможност за анализи на експортните позиции на предприятията от отделните икономически дейности. Другата цел на събирането на този тип данни е при анализа да се потърсят взаимовръзки между моделите на реализиране на крайната продукция и отношението/ оценките за разпространението на сивата икономика.

Тазгодишните данни показват следното:

- През 2021 г. 11,3 % от изследваните предприятия са реализирали своята продукция предимно на вътрешния пазар, като са я предоставяли на търговци на

едро. Налице е минимален ръст по този показател в сравнение с 2020 г., когато този дял е бил 9,2 %;

- През 2020 г. силно разпространен (29,8 %) е бил моделът, при който производителите реализират продукцията си на вътрешния пазар, като я предоставят на търговци на дребно. Новите данни показват, че относителният дял на предприятията, които през 2021 г. са реализирали продукцията си по този начин, е намалял наполовина – 14,2 % от предприятията са съобщили, че при тях основният начин за реализиране на крайните продукти е чрез мрежите на търговците на дребно;
- 22,0 % от предприятията са съобщили, че през 2021 г. са реализирали произведената продукция чрез собствени търговски обекти. За сравнение, този дял през 2020 г. е бил 29,0 %;
- Актуалните данни сочат, че през 2021 г. 10,5 % от предприятията са експортирали крайните си продукти/ услуги предимно за страни от ЕС. Този дял през 2020 г. е бил 11,0 %, което е индикация за запазване на тенденцията от предходната календарна година. Освен това, през 2021 г. 3,2 % от предприятията са експортирали в страни извън ЕС, при 3,3 % през 2020 г.

Трябва да се вземе предвид фактът, че сравнително висок дял от изследваните предприятия (34,5 %) са се въздържали от отговор на този въпрос и този факт трябва да бъде отчетен, когато правим изводи за пазарната ориентираност на предприятията от българската икономика.

Въпреки това, може да се направи изводът, че и **през календарната 2021 г. се запазва установената през 2020 г. тенденция българската икономика да е ориентирана предимно към вътрешните пазари.** Близко 14 % от предприятията са съобщили, че реализират продукцията се предимно в чужбина – в страни от ЕС и извън европейския пазар. Анализът разкрива, че това са предимно предприятия от дърводобива, производство на хранителни продукти, производство на облекло, производство на метални изделия, производство на електрически съоръжения, производство на машини и оборудване с общо и специално предназначение, строителство на сгради, търговия на едро, въздушен транспорт, издателска дейност, образование.

Следващата Фиг. 1 илюстрира представените по-горе емпирични оценки за моделите на реализиране на крайните продукти/ услуги през календарната 2021 г.:



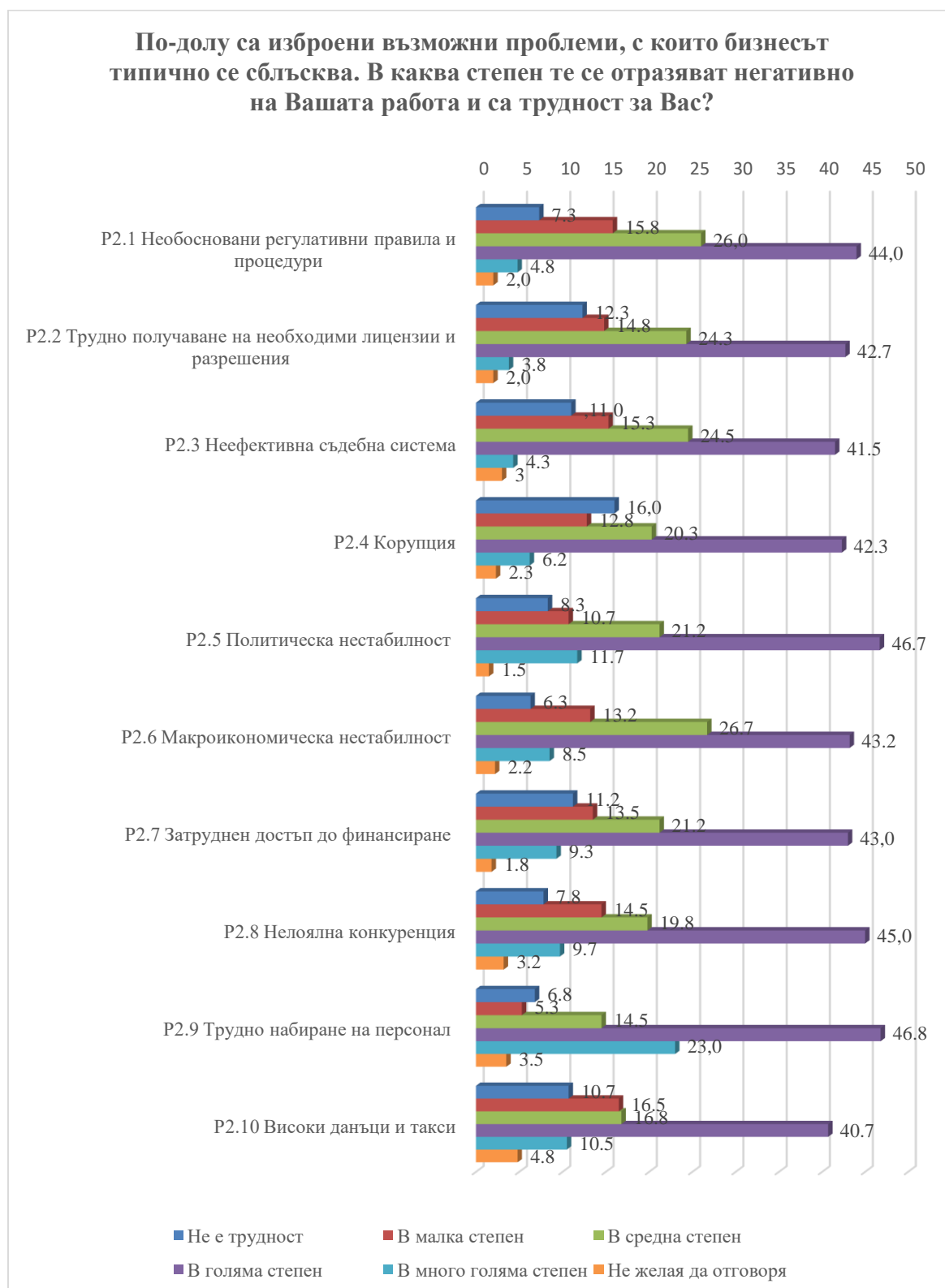
Фиг. 1. Структура на пазарната ориентираност на предприятията през 2021 г., в сравнение с календарната 2020 г.

**Календарната 2021 г. запази до голяма степен основните предизвикателства и трудности, с които трябваше да се преборят предприятията от българската икономика.** До голяма степен под влиянието на продължаващата пандемия от Ковид 19, българската икономика трябваше да реагира гъвкаво на въвежданите рестриктивни мерки. Както е известно, тези мерки оказаха силно влияние върху функционирането на предприятията от редица икономически дейности, като заедно с това повлияха негативно на търсенето и предлагането на трудовите пазари. Вместо да бъдат ограничени, дисбалансите между търсенето и предлагането на работна сила се задълбочиха. В този контекст, през 2021 г. основните предизвикателства пред българските работодатели се очертават както следва: Фиг. 2:

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеклаираната заетост“





Фиг. 2. Оценки на работодателите за основните предизвикателства, с които са се сблъскали в работата си през 2021 г.

<https://www.eufunds.bg/>

Представените във Фиг. 2 данни конкретизират картината на основните предизвикателства пред предприятията от българската икономика през 2021 г.:

- Близко 66 % от изследваните предприятия са посочили, че според тях **наличието на необосновани регулативни правила и процедури** е било сериозно предизвикателство - за 44,0 % това е било предизвикателство в голяма степен, а за други 26,0 % - в средна степен. В сравнение с предходната 2020 г. се забелязва увеличение на дела на работодателите, които определят регулативните правила и процедури като много голямо предизвикателство. Тези оценки индикират влошаваща се ситуация и следва да бъдат предмет на допълнителен анализ;
- **67,0 % от работодателите са изтъкнали, че са сблъскали с трудно получаване на необходимите им за производството лицензии и разрешение.** И по този показател установяваме влошаване с десет процентни пункта, което е допълнителна индикация, че бизнес средата през 2021 г. вместо да се подобри, се е влошила;
- **Неефективната съдебна система** е определена като предизвикателство от общо 66,0 % от работодателите, като според 41,5 % това е предизвикателство в голяма степен, а според 24,5 % - в средна степен. По този показател се запазва тенденцията от 2020 г., когато близо две трети от работодателите изразиха негативни оценки по отношение на ефективността на съдебната система;
- 20,3 % от изследваните предприятия са определили **корупцията** като среден по тежест проблем, докато за 42,3 % корупционните практики са голям проблем, а за 6,2 % - много голям проблем. В сравнение с 2020 г., наполовина е намалял дялът на работодателите, определящи корупцията като много голям проблем, но за сметка на това видимо се е увеличил дялът на работодателите, определящи корупцията като голямо предизвикателство пред тяхната работа;
- **Политическата нестабилност** е оценена като високо предизвикателство и в сравнение с 2020 г., този тип предизвикателство е преценено като по-тежко: 21,2 % са го определили като проблем в средна степен (срещу 26,5 % през 2020 г.), за 46,7 % това е проблем в голяма степен (срещу 21,8 % през 2020 г.), а 11,7 % оценяват това предизвикателство като много силно (срещу 12,3 % през 2020 г.);
- Сравнително подобни са оценките на работодателите по отношение **макроикономическата нестабилност**. Според 13,2 % това е проблем в малка степен (срещу 27,2 % през 2020 г.), а според 26,7 % проблемът следва да се оцени като предизвикателство от средна степен (при 26,0 % през 2020 г.). 43,2 % от изследваните работодатели оценяват макроикономическата нестабилност като проблем от голяма степен (при 23,3 % през 2020 г.), а според 8,5 % проблемът има много сериозни измерения (при 11,7 % през 2020 г.). Данните ясно говорят за това,

че макроикономическата нестабилност през 2021 г. е усетена от много по-голям брой предприятия, поради което те са я извели като сериозно предизвикателство;

- Сериозно предизвикателство през 2021 г. е бил **затрудненият достъп до финансиране**. За 9,3 % от работодателите това е било много сериозен проблем (срещу 16,3 % през 2020 г.), за 43,0 % - голям проблем (при 24,2 % през 2020 г.), за други 21,2 % е представлявало среден по тежест проблем (срещу 23,8 % през 2020 г.), а други 13,5 % го оценяват като малък проблем (срещу 25,7 % през 2020 г.);
- Данните сочат, че през 2021 г. друг силно изразен проблем е била **нелоялната конкуренция**. Тя е изтъкната от 9,7 % като много голям проблем (срещу 17,7 % през 2020 г.), 45,0 % са я определили като голям проблем (срещу 27,2 % през 2020 г.), според други 19,8 % това е среден по сила проблем (при 22,7 % през 2020 г.), а 14,5 % са го оценили като малък проблем (при 24,0 % през 2020 г.);
- **Трудното набиране на персонал** през 2021 г. е изведено от работодателите като едно от най-значимите предизвикателства. Според 23,0 % това е било предизвикателство в много висока степен (при 20,0 % през 2020 г.), според 46,8 % това е било предизвикателство в голяма степен (при 31,3 % през 2020 г.), според 14,5 % - предизвикателство в средна степен (при 23,2 % през 2020 г.);
- Оценките на работодателите по отношение на **данъците и таксите винаги са представлявали специален интерес**. През 2021 г. високите данъци и такси са оценени като много сериозно предизвикателство от 10,5 % (срещу 12,0 % през 2020 г.), а според 40,7 % (срещу 23,5 % през 2020 г.) това е голям проблем за българските работодатели. Това разпределение на оценките показва, че малко над 50 % от работодателите са преценили, че през 2021 г. размерът на данъците и таксите са били предизвикателство, т.е. необходимо е било да се полагат усилия за тяхното посрещане.

От актуалните данни произтича изводът, че **през 2021 г. най-сериозните предизвикателства пред българските предприятия са били: 1) затрудненият достъп до финансиране, 2) макроикономическата нестабилност, 3) наличието на необосновани регулативни правила и процедури, 4) нелоялната конкуренция и 5) корупцията**. Така се очертава една различна картина от 2020 г., но прави впечатление, че към установените тогава основните предизвикателства (затруднено набиране на персонал, нелоялна конкуренция и затруднен достъп до финансиране) сега се прибавят усещането за макроикономическа нестабилност и корупция.

Интерпретирани в светлината на вероятността от възникване на сиви практики, това означава, че през 2021 г. българските предприятия са били изправени пред сериозни рискове от възникване на сиви отношения и сиви



## практики.

В методологията на реализираните по проекта на АИКБ за недекларираната заетост се обосновава хипотеза, че част от сивите практики са продукт на неудовлетвореност на населението като цяло, и в частност, на работодателите, от функционирането на ключови за съвременните икономики и общества административни институции. Такива са, например, администрацията на централно и местно равнище, а също така и оторизираните органи за контрол върху спазването на трудовото и осигурителното законодателство. От тяхната ефективност и добра организация до голяма степен зависи качеството и бързината на предоставяне на публични услуги и извършването на процедури, пряко касаещи функционирането на предприятията. Презумпцията е, че ако бизнесът е удовлетворен от работата на администрацията и специализираните органи и предоставяните от тях услуги, това ще намали сивите практики в българската икономика.

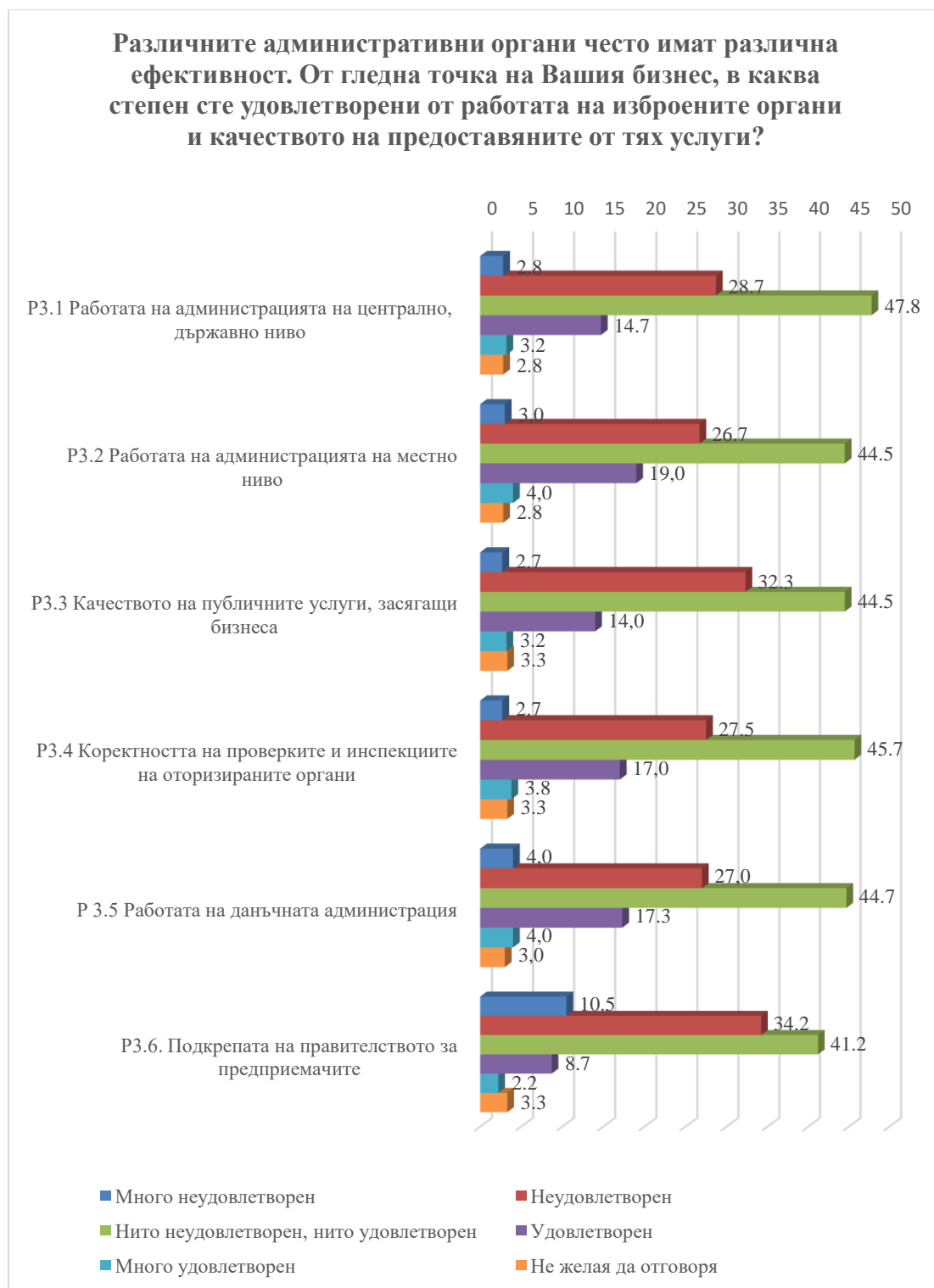
В съответствие с описаната теза, в анкетната карта за работодателите е включен нарочен въпрос, чрез който се събират **оценките на работодателите за тяхната удовлетвореност от работата на определени административни институции и качеството на предоставяните от тях услуги**. Данните от най-новото онлайн попълване, визиращи ситуацията през 2021 г., разкриват следните тенденции:

- Според оценките на работодателите, **удовлетворени от работата на администрацията на централно държавно ниво са 14,7 %, което е ръст с пет процентни пункта в сравнение с 2020 г., когато този дял е бил 9,3 %**. Неудовлетворените са два пъти половина повече (28,7 %), но прави впечатление, че крайно неудовлетворени са само 2,8 %, което е известен прогрес в сравнение с 2020 г., когато този дял е бил 9,5 %. 47,8 % от изследваните работодатели са избрали опцията за отговор "нито неудовлетворен, нито удовлетворен". Тази тенденция се запазва от предходната 2020 г., когато приблизително същият дял работодатели избраха неутралния отговор. Тъй като не всеки работодател е имал контакти с администрацията на централно равнище, процентът неутрални отговори е обясним;
- Интересно е обаче, че отговорите на работодателите за **работата на местната власт** до голяма степен са сходни с оценките им за работата на централната администрация: и по отношение на местната власт неудовлетворените са два пъти повече (26,7 %) от удовлетворените (19,0 %). Крайно неудовлетворените са 3,0 % (срещу 9,2 % през 2020 г.). И по този показател установяваме висок дял (44,5 %) от работодатели, които са избрали отговора „нито неудовлетворен, нито удовлетворен“. Като цяло оценките по този показател показват, че е настъпило известно подобрение в работата на местната власт и това се е отразило на

удовлетвореността на работодателите, които през 2021 г. дават малко по-добри оценки в сравнение с 2020 г.;

- **Качеството на предоставяните публични услуги, свързани с функционирането на бизнеса**, е леко подобро в сравнение с 2021 г. Индикация за това са намалените крайно критични оценки – докато през 2020 г. те са формирали дял от 10,8 %, то сега този дял е 2,7 %. През 2020 г. 29,8 % от работодателите са изразили неудовлетвореност от предоставяните публични услуги за бизнеса, а през 2021 г. този дял е леко завишен и достига 32,3 %. През 2021 г. делът на удовлетворените е 14,0 %, докато през 2020 г. е бил 8,2 %. И по този показател избралите неутралната позиция "ниито неудовлетворен, ниито удовлетворен" формират значителен дял – те са 44,5 %, като през 2020 г. са били 48,3 %
- **Забелязва се отчетлива динамика в оценките по отношение коректността на проверките и инспекциите от оторизираните органи.** През 2020 г. удовлетворените от качеството на инспекциите са били 13,0 %, а през 2021 г. техният дял леко е нараснал (17,0 %). Нараснал е в същото време и делът на неудовлетворените – от 23,0 % през 2020 г. на 27,5 % през 2021 г. Крайно неудовлетворените са били 8,3 % през 2020 г., а през 2021 г. делът им е намалял четири пъти (до 2,7 %). През 2020 г. 53,2 % от изследваните работодатели са изразили своето отношение по този въпрос чрез отговора "ниито неудовлетворен, ниито удовлетворен", а през 2021 г. този дял е леко намалял до 45,7 %;
- **Установяваме динамика и в оценките за работата на данъчната администрация.** Делът на одобрението се запазва на същото равнище – то е 17,0 % през 2020 г. и 17,3 % през 2021 г. Делът на неудовлетворените се запазва на близки равнища - 24,5 % през 2020 г. и 27,0 % през 2021 г. Затова пък делът на крайно неудовлетворените намалява три пъти – от 12,3 % през 2020 г. на 4,0 % през 2021 г.. И през 2021 г. делът на работодателите, избрали отговора "ниито неудовлетворен, ниито удовлетворен" продължава да е висок – той е бил 42,7 % през 2020 г., а през 2021 г. е 44,7 %;
- **Настъпват позитивни промени в преценките на работодателите за подкрепата, оказана от правителството за предприемачите.** Така например, докато през 2020 г. 20,7 % са били изцяло неудовлетворени, то през 2021 г. техният дял е намалял на половина и те са 10,5 %. Заедно с това, докато през 2020 г. 26,3 % са се определили като неудовлетворени от оказваната подкрепа, то през 2021 г. техният дял е 34,2 %. През 2021 г. 8,7 % от работодателите са избрали отговора "удовлетворен" (срещу 6,3 % през 2020 г.). Неутралният отговор "ниито неудовлетворен, ниито удовлетворен" е посочен от 41,2 %, което индикира запазване на тенденцията от 2020 г., когато този дял е бил 44,2 %.

Коментираните емпирични оценки са визуализирани в следващата Фиг. 3:



Фиг. 3. Удовлетвореност на работодателите от ефективността на основни административни органи и предоставяните от тях услуги през 2021 г.

<https://www.eufunds.bg/>



И при шестте дадени оценки прави впечатление много високият дял на отговорите с опцията "нито неудовлетворен, нито удовлетворен". В контекста на останалите оценки и съотношението между удовлетворените и неудовлетворените, това следва да се тълкува като деликатен начин за даване на критична оценка по оценяваните въпроси. Макар че не са избрани оценки за неудовлетворение, тези респонденти са се насочили към така наречения неутрален отговор, който може да се тълкува в смисъл, че работата на оценяваните институции е вяла и невзрачна, поради което не може да бъде оценена с категориите удовлетворение или неудовлетворение.

**Заедно с това данните от настоящото онлайн попълване говорят за настъпване на леко подобрение в наблюдаваните показатели. Подобриение се установява в работата на местната администрация, в начина на осъществяване на инспекциите и проверките. Видимо по-благоприятни са оценките за работата на данъчната администрация. Също така се установява по-висока степен на удовлетвореност от подкрепата, която държавата оказва за предприемачите. Последното най-вероятно е свързано с предоставените схеми за компенсиране на предприятията, търпящи щети в резултат от въведените рестриктивни мерки поради пандемията от Ковид 19.**

Извън създаваната от правителството бизнес среда и условия за функциониране на предприятията, друг пряк индикатор за намеренията на предприятията да работят в светлата част на икономиката е **наличието на сертифицирани системи за качество**. Този показател е важен от гледна точка на мониторинга на сивата икономика и затова е предмет на наблюдения в ежегодното събиране на данни за социологическия компонент на КИ. Тазгодишното попълване сочи, че **сертифицирани са 55,8 % от изследваните предприятия**. През 2020 г. този дял е бил 54,0 %, така че не се наблюдава позитивно развитие по този показател. Най-често сертификатът е по ISO 9001. Немалка част от сертифицираните предприятия са посочили, че имат сертификати по няколко системи: например, по ISO 9001, 14001, 45001; по ISO 9001, 17001, 45001, 39001; по ISO 9001, 8000, 18001; по ISO 9001, 28000; по ISO 9001, HACCP; по ISO IEC 17025:2005. Отделни предприятия са посочили наличие на лиценз от НАПОО или ISO OHSAS.

**В заключение на представянето на тази част от емпиричните оценки, правим общата констатация, че и през 2021 г. българските предприятия са запазили своята ориентираност към вътрешните пазари.**

**По отношение на вътрешната бизнес среда, предприемачите са се блъскали с редица предизвикателства, които в зависимост от стабилността на предприятието се оценяват като повече или по-малко сериозни и тежки. Три предизвикателства продължават да приковават вниманието на работодателите през 2021 г. - това са затрудненото набиране на персонал, нелоялната конкуренция и затрудненият достъп до финансиране. Но заедно с това на преден план се поставят и две нови**

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеклаираната заетост“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

предизвикателства – макроикономическата нестабилност и корупцията. От тази гледна точка може да се заключи, че през 2021 г. е настъпило влошаване на общата бизнес среда в страната и това е усетено от работодателите като силно предизвикателство, заплашващо функционирането на предприятията.

Заедно с това, 2021 г. се наблюдава засилена динамика в оценките на работодателите за работата на администрацията и предоставяните услуги за бизнеса. Прави впечатление, че оценките за работата на местната администрация са по-добри. Подобрене е настъпило и в работата на оторизираните органи, извършващи инспекции на спазване на трудовото законодателство. Засилва се тенденцията от 2020 г. за относително високи оценки на работата на данъчната администрация. Видимо по-добри са и оценките за подкрепата, която държавата оказва за предприемачите у нас.

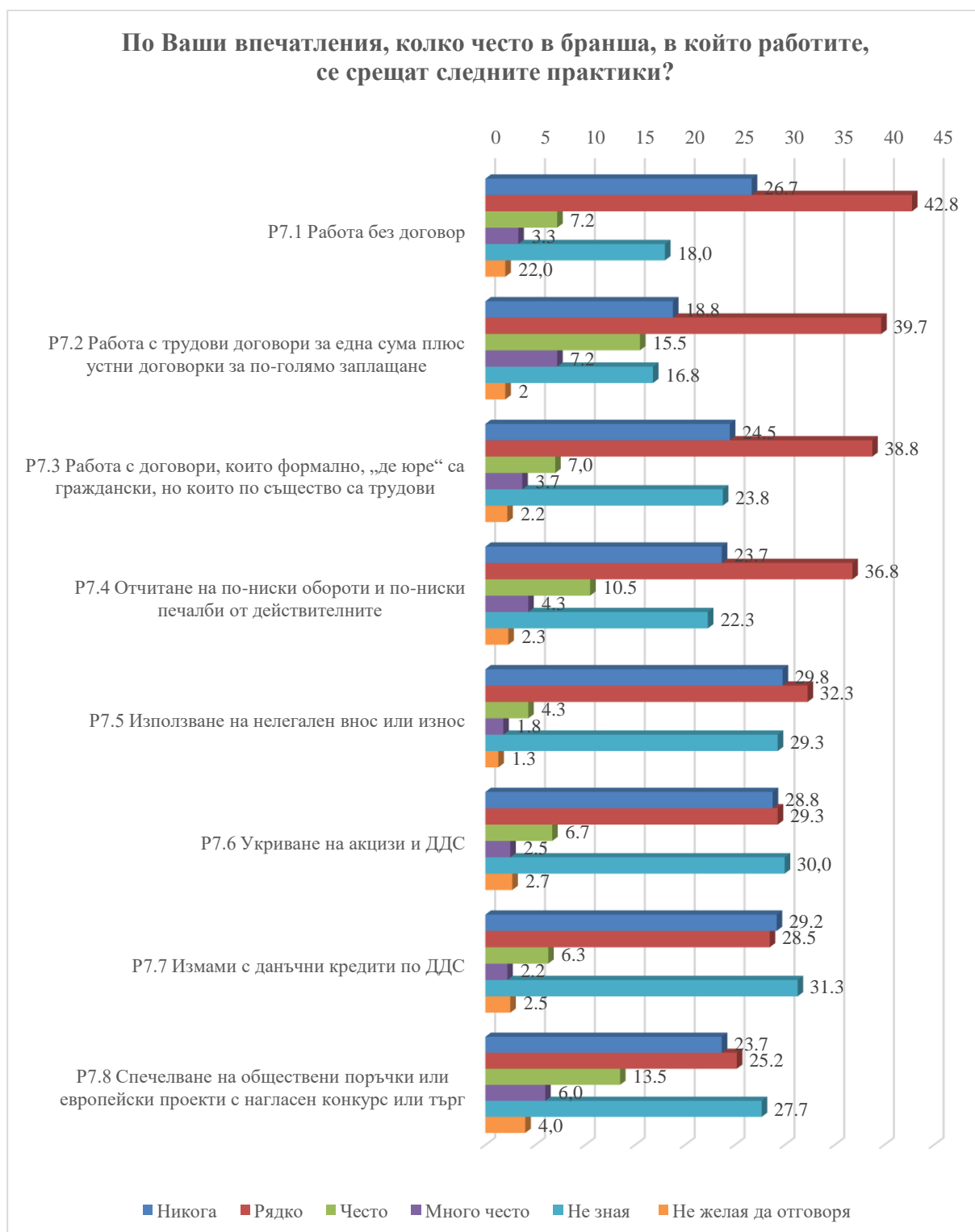
Тези оценки могат да се възприемат като индикация, че макар и бавно, българската бизнес среда започва да се подобрява. Настъпва подобрене в работата на отделни администрации и това се оценява като позитивна промяна от работодателите. От гледна точка на вероятността от възникване на сива икономика, това означава, че неблагоприятните обстоятелства в българската бизнес среда започват полека да намаляват, като си пробиват път позитивни практики, улесняващи работата на предприемачите. Но това не бива да ни успокоява. Фактът, че висок дял от работодателите дават неутрални оценки и на практика „бягат“ от конкретни отговори следва да се тълкува като сигнал, че все още в бизнес средата има неблагоприятни аспекти, които провокират възникване на различни форми на сивата икономика.

### 2.1.2. Оценки на работодателите (търговските дружества) за обхвата и проявленията на сивата икономика у нас през 2021 г.

Установяването на обхвата и проявленията на сивата икономика е една от преките цели на онлайн попълването. За целта са формулирани серия от въпроси, позволяващи да бъдат уловени проявите на сивата икономика на браншово равнище, а отделно от това се търсят обобщаващи оценки на относителния дял на сивата икономика на национално равнище.

На **браншово равнище**, чрез специален въпрос се търсят оценките на изследваните работодатели за честотата, в която се срещат типичните сиви практики. Лицата са помолени да дадат оценки, като изхождат от ситуацията в бранша, в който работят. Следващата Фиг. 4 разкрива картината на сивите практики през 2021 г., така както я преценяват работодателите:





Фиг. 4. Оценки на работодателите за честотата на проявление на сиви практики през 2021 г. в бранша, в който работят

- **Практиката за работа без договор** е често срещана според 7,2 %, което показва, че в сравнение с 2020 г. (когато този дял е бил 19,2 %) практиката за работа без договор е намаляла два пъти и половина. Също така, докато през 2020 г. според 9,5 % работата без договор е била много често срещана в техния бранш, то през 2021 г. този дял е намалял до 3,3 %. Според данните, работата без договор се среща най-често в производството на облекло, производство на храни, селското стопанство, дърводобива, други дейности;
- **Работата с трудови договори за една сума плюс устни договорки за доплащане на необлагаема сума в брой** е започнала да отстъпва своите територии и видимо намалява. Докато през 2020 г. тази практика се е срещала често според 26,8 % от изследваните работодатели, през 2021 г. този дял е намалял на 15,5 %. Докато през 2020 г. 11,3 % от работодателите са преценили, че тази практика е много често срещано явление в техния бранш, през 2021 г. дялът на тези мнения е спаднал до 7,2 %. Практиката е посочена като много често срещана предимно в търговията, хотелиерството, производството на облекло и други трикотажни изделия, строителството на съоръжения и брокерите на недвижими имоти;
- **Случаите на работа с фиктивни трудови договори също силно са намалели.** През 2020 г. тази практика е посочена като често срещана от 20,3 %, а през 2021 г. този дял е намалял до 7,0 %. Случаите на фиктивни трудови договори са преценени като много често срещани през 2020 г. от 9,0 %, а през 2021 г. този дял е намалял до 3,7 %. За такива случаи са съобщили работодатели предимно от производство на облекло, производство на електрически съоръжения, производство на машини с общо предназначение, строителство на съоръжения; издателска дейност, информационни технологии;
- През 2021 г. за често разпространение на практиката **отчитане на по-ниски обороти и по-ниски печалби от действителните** съобщават 10,5 %, което е два пъти по-нисък дял, отколкото е било през 2020 г. (19,8 %). През 2020 г. според 8,5 % от работодателите в техния бранш тази практика е била много често срещана. През 2021 г. този дял е намалял до 4,3 %. Според данните от тазгодишното онлайн попълване, най-често неотчитане на действителните обороти и печалби се извършва в селското стопанство, производството на облекло, операциите с недвижими имоти, юридическите и счетоводни дейности, рекламната дейност;
- За **използване на нелегален внос или износ** са съобщили сравнително малък брой респонденти, като това е честа практика според 4,3 % и много честа – според 1,8 %. През 2020 г. тези дялове са били съответно 11,8 % (честа практика) и 8,2 % (много честа практика). Проверката на данните показва, че такива оценки са

подадени от работодатели от производство на хранителни продукти, производство на метали, производство на електрически съоръжения, производство на машини с общо и специално предназначение, търговия на едро, складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта;

- **Практиката укриване на акцизи и ДДС** е намалила два пъти своята сила: през 2020 г. тази практика е посочена от 12,0 % от изследваните работодатели като често срещаща се, а 7,5 % са я оценили като много често срещаща се в техния бранш. През 2021 г. картината се е променила към по-благоприятно състояние – 6,7 % от работодателите определят тази практика като често срещаща се, а само 2,5 % - като много често срещаща се. Данните разкриват, че оценки за много често и често прилагане на тази практика са посочени предимно от работодатели от браншовете производство на облекло, производство на електрически съоръжения, ремонт и инсталиране на машини и оборудване, строителство на съоръжения, търговия на едро;
- **Измамите с данъчни кредити по ДДС** също намаляват наполовина. Те са посочени като честа практика 11,2 % от изследваните работодатели през 2020 г. и са много честа практика – от други 8,0 %. Промяната през 2021 г. е видима: практиката е посочена като честа от 6,3 % от работодателите и само 2,2 % са я преценили като много често срещаща се в предприятията от техния бранш. Практиката е била посочена като много често и често срещаща се от работодатели от браншовете производство на облекло, строителство на съоръжения, търговия на едро, други професионални дейности;
- **Практиката за спечелване на обществени поръчки или европейски проекти с нагласен конкурс или търг** също бележи известни промени. През 2020 г. 14,0 % от работодателите са я оценили като се среща често, а други 11,2 % като много често срещана. През 2021 г. 13,5 % от работодателите са оценили тази практика като често срещана, а много често срещаща се е тях според 6,0 %. Нагласените конкурси или търгове са най-често срещани в браншовете производство на облекло, строителство на инфраструктура и пътни съоръжения, търговия на едро, образование.

**Представените данни показват, че през 2021 г. практически всички наблюдавани сиви практики в българската икономика са намалели между два и три пъти, в сравнение с 2020 г. Намалението е очевидно при практиките за работа без договор и при работа на договори с фиктивни клаузи. Изглежда, че у нас гръбнакът на тези две типични практики на сива икономика е пречупен и доколкото ги има, те се срещат в минимални количества. Видими са положителните промени и по отношение на останалите наблюдавани сиви практики, което може да**



се тълкува като своеобразна победа на светлата икономика над сивата част на икономиката.

Коментиранияте оценки следва да бъдат допълнени от пояснението, че по всичките наблюдавани показатели се установяват високи дялове от работодатели, избрали отговора „не зная“. Тези дялове варират между 18 % и 31,3 %. Появата на такива високи дялове „незнаещи“ не е типична за провежданите до сега онлайн попълвания. По една или друга причина при онлайн попълването висок процент от респонденти не са пожелали да дадат конкретна оценка. В социологията изборът на отговора „не зная“ винаги е предупреждение и особено тогава, когато делът на незнаещите е по-висок от 10 %. Може да се предполага, че са възникнали когнитивни или други смущения, които са повлияли на респондентите и са ги провокирали да изберат напълно неутрален отговор.

Трябва да имаме предвид, че 2021 г. беше изключително тежка за работодателите като цяло и в частност за определени браншове, като например ресторантьорство и хотелиерство, търговия на дребно, операции с недвижими имоти. В тези браншове работодателите бяха поставени в ситуация на засилени рестриктивни мерки, необходими поради продължаващата пандемия. Затова работодатели от тези браншове нееднократно съобщаваха в публичното пространство за възникващи сериозни проблеми с работната сила, като споменаваха за висок брой освободени лица и прекратени договори, поради ограничаване дейността на предприятията и невъзможност да се посрещат разходите за труд. Възможно е усложнената от пандемията обстановка да е предизвикала появилите се при тазгодишното онлайн попълване отговори „не зная“ – много е вероятно именно поради създалата се динамична ситуация работодателите да са преценили, че не разполагат с актуална информация за това какво се случва в предприятията от бранша.

В контекста на онлайн попълването друг важен аспект са оценките на работодателите за това какъв процент от обема на продажбите не се фактурира. Чрез този въпрос се цели да се установи какъв дял от продажбите се укриват. Съдейки по отговорите на изследваните работодатели, ситуацията през 2021 г. е била следната:

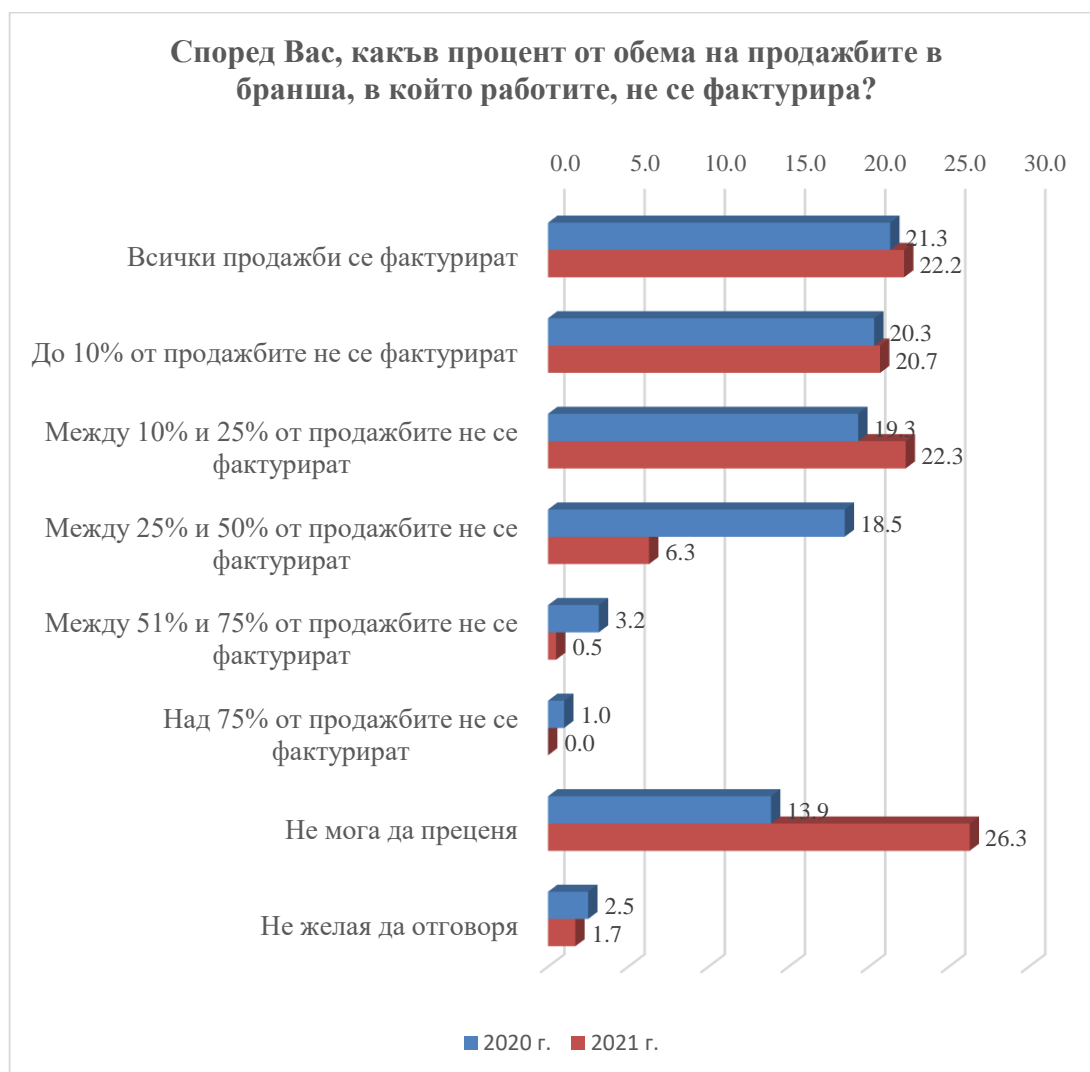
- И през 2021 г. се запазва тенденцията от 2020 г. преобладаващата част от работодателите да смятат, че не всички продажби се фактурират. През 2020 г. 78,7 % от работодателите са посочили, че определена част от продажбите се укриват и не се декларират пред приходните органи. През 2021 г. този дял е 77,8 %, което говори за запазване на характера на оценките за по този важен показател. Следващите параграфи разкриват какви части от продажбите не се фактурират;
- До 10 % от продажбите не се фактурират, по мнението на 20,7 % от работодателите. За сравнение, през 2020 г. този дял е бил 20,3 %, т.е. няма промяна

<https://www.eufunds.bg/>

в този тип оценка;

- Друга една пета от работодателите (22,3 %) считат, че не се фактурират между 10 и 25 % от продажбите. През 2020 г. този дял е бил 19,3 %;
- Между 25 и 50 % от продажбите не се фактурират, по мнението на 6,3 % от работодателите и в този тип оценка установяваме съществена разлика с 2020 г., когато този дял е бил три пъти по-висок (18,5 %);
- Минимален дял работодатели (едва 0,5 %) твърдят, че не се фактурират между 50 и 75 % от продажбите. Тук също е налице спад почти три пъти ( за сравнение, през 2020 г. този дял е бил 3,2 %).

Следващата Фиг. 5 визуализира в сравнителен план оценките на работодателите за 2020 и 2021 година:



Фиг. 5. Оценки на работодателите за фактурирането и нефактурирането на продажбите в пълен обем през 2021 г., в сравнение с 2020 г.

<https://www.eufunds.bg/>



И на този въпрос една значителна част от работодателите (26,3 %) са избрали отговора „не мога да преценя“. Техният дял е два пъти по-висок в сравнение с 2020 г., което отново е индикация за когнитивен проблем сред респондентите.

Независимо от това, може да се направи констатацията, че очерталият се проблем през последните няколко години и включително през 2020 г. за ниска данъчна дисциплина, продължава да съществува и през 2021 г. Сред работодателите доминира представата, че далеч не всички продажби се фактурират и съответно, не се декларират пред НАП. Запазва се тенденцията само една пета от работодателите да са убедени, че всички продажби се фактурират. Възниква въпросът какви мерки следва се предприемат, за да се промени ситуацията и да се повиши данъчната дисциплина сред работодателите. Този въпроси вече има отговор, и той се съдържа в разработения в рамките на настоящия проект пакет от мерки, фокусирани върху повишаване данъчната дисциплина и спазването на законодателството.

Традиционно, анкетната карта за събиране на оценки за социологическия компонент на Композитния индекс „Икономика на светло“ съдържа **въпрос за относителния дял на сивата икономика**. Преди да посочим каква средна стойност се очертава на база оценки на работодателите по този въпрос, ще направим уговорката, че над една трета от работодателите (36,3 %) са избрали отговора „не мога да преценя“. Този дял е два пъти по-висок в сравнение с 2020 г., когато 18,5 % от изследваните работодатели са посочили такъв отговор.

Според получените данни, през 2021 г. относителният дял на сивите практики в българската икономика е 25,5 %, което е близо единадесет процентни пункта по-малко в сравнение с 2020 г., когато относителният дял на сивата икономика е бил 36,3 %. Посоченият дял е средна (*mean*) на съобщените от респондентите конкретни относителни дялове, след като предварително са игнорирани отговорите на респондентите, съобщили отговори „не мога да преценя“ и „не желая да отговоря“. Установеният среден относителен дял се отнася до равнището на сиви практики в българската икономика през съответната календарна година и се взема предвид при изчисляването на отделен показател от социологическия компонент на Композитния индекс „Икономика на светло“.

Оценките на работодателите за тенденциите в сивата икономика през 2021 г. сочат, че структурата на оценките е твърде хетерогенна. От една страна, според 18,3 % от изследваните работодатели през 2021 г. относителният дял на сивите практики в българската икономика е нараснал. Приблизително такъв дял от работодателите (17,0 %) смятат точно обратното – според тях сивата икономика е намаляла през 2021 г. Около една трета от изследваните работодатели (31,5 %) са на мнение, че няма съществена разлика в ситуацията през 2020 г. и през 2021 г. 32,2

% от изследваните работодатели се въздържат от оценка, тъй като не могат да преценят.

Ако сравним новите работодателски оценки, описващи динамиката през 2021 г., с оценките на работодателите за ситуацията през 2020 г., се налага изводът, че през 2021 г. ръстът на сивата икономика у нас е стопиран в значителна степен – докато според 40,5 % от работодателите сивата икономика у нас през 2020 г. е нараснала, то през 2021 г. за ръст на сивата икономика говорят само 18,3 % от изследваните работодатели. През 2021 г. по-висок дял от работодателите преценяват, че има запазване на статуквото от 2020 г., което навежда на извода, че ако през 2020 г. е имало ръст на сивата икономика в сравнение с 2019 г., тази тенденция през 2021 г е спряна и равнището на сивата икономика у нас се е запазило сходно на установеното за 2020 г. Казано накратко, няма нов значителен ръст на сивите практики, като по-скоро се запазва ситуацията от 2020 г.

В контекста на установяването на дела на сивите практики, онлайн попълването включва няколко въпроса, чрез които се улавя тенденцията по отношение на типа на разплащанията. Допускането е, че кешовите разплащания са типични за сивата икономика, докато икономиката на светло работи предимно с банкови преводи. Най-новото попълване на анкетната карта за работодателите показва следното: Фиг. 6:

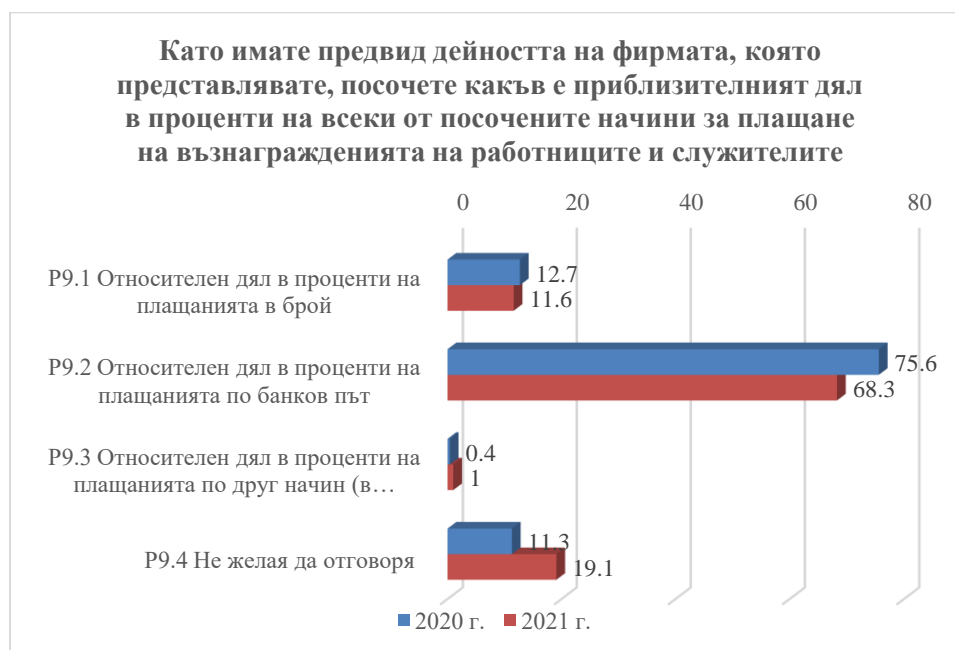


Фиг. 6. Оценки на работодателите за начините на разплащане с клиенти и с доставчици през 2021 г.

<https://www.eufunds.bg/>

Според тазгодишните работодателски оценки, през 2021 г. банковите разплащания с клиенти са формирали дял от 69,2 % (срещу 75,7 % през 2020 г.), а дялът на банковите разплащания с доставчици през 2021 г. е бил 71,6 % (срещу 82,5 % през 2020 г.). Заплащанията в брой са сравнително неголеми като относителни дялове – те са 10,2 % с клиенти (срещу 15,5 % през 2020 г.), а с доставчици са 8,4 % (срещу 10,3 % през 2020 г.). Плащанията под формата на бартер са минимални. Около една пета от работодателите (20,1 %) не са дали конкретен отговор за типа на разплащанията с клиенти и също приблизително толкова (19,6 %) не са посочили конкретен отговор за типа на разплащанията с доставчиците. Само можем да съжаляваме за това, защото е пропусната възможност цялостно да се опишат прилаганите модели на разплащане и да се види промяната в сравнение с 2020 г., когато между 6 % и 8 % от работодателите не са дали конкретен отговор. **Съдейки строго по получените данни, се налага изводът, че банковите разплащания с клиенти са намалели с близо шест процента, а банковите разплащания с доставчици са намалели с близо десет процента. Намалели са и плащанията в брой – както с клиенти, така и доставчици. Плащанията под формата на бартер са минимални, както е било обичайно и тук не се установява промяна.**

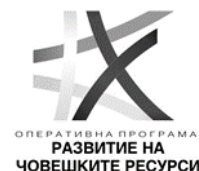
В контекста на установяването на динамиката по отношение на сивите практики в българската икономика интерес представляват данните за начините на изплащане на трудовите възнаграждения на работниците и служителите. Те са представени във фиг. 7:



Фиг. 7. Оценки на работодателите за начините на изплащане на възнагражденията на работниците и служителите през 2021 г., в сравнение с 2020 г.

<https://www.eufunds.bg/>





Според данните, през 2021 г. плащанията на трудовите възнаграждения на работниците и служителите по банков път формират относителен дял от 68,3 %, за сравнение през 2020 г. този дял е бил 75,6 %. През 2020 г. плащанията в брой са били 12,7 %, а през 2021 г. тяхното равнище е запазено на близко равнище (11,6 %).

И тазгодишното онлайн попълване потвърди, че практиката за изплащане на трудовите възнаграждения по банков път трайно се налага в българската бизнес среда. Тази практика е силно дисциплинираща както за работодателите, така и за работниците и служителите, които постепенно привикват трудовото им възнаграждение да бъде изплащано по банков път.

**С това завършваме представянето на оценките на работодателите в частта, формираща показателите от социологическия компонент в неговата първа част, касаеща изчисляването на обхвата и проявленията на сивата икономика през 2021 г.**

Представените емпирични оценки разкриват актуалната картина, като след изчисляването на претеглените стойности на показателите от Композитния индекс „Икономика на светло“ могат да бъдат направени по-задълбочени анализи за това кои от показателите показват увеличение и кои - намаление. Съответно, на тази основа могат да бъдат направени констатации за това кои аспекти и проявления на сивата икономика са отбелязали свиване и ограничаване.

## 2.2. Оценки на работниците и служителите

Оценките на работниците и служителите за сивата икономика и нейния обхват се подчиняват на друга логика, по-различна от тази при работодателите. В анкетната карта за работниците и служителите са включени специално конструирани таблични въпроси, чрез които се установява честотата на издаване на данъчни документи при покупка на основни групи стоки и при ползване на основни групи услуги. В концепцията на изчисляването на КИ тези стойности се претеглят и се използват като съставни елементи за изчисляването на относителния дял на сивата икономика в страната.

### 2.2.1. Издаване на данъчни документи при покупка на основни групи стоки

Въпросът за издаването на данъчни документи при покупката на основни групи стоки е формулиран по достъпен начин, за да може да бъде изцяло попълнен от всички респонденти.

Тазгодишното попълване потвърди работоспособността на този въпрос - събрани са изчерпателни оценки, което е необходимата основа за изчисляване на показатели от Композитния индекс „Икономика на светло“. Събраните оценки са представени в следващата Таблица 1:

Таблица 1.

#### Оценки на работниците и служителите за честотата на издаване на данъчни документи при покупка на основни групи стоки

	Винаги	В повечето случаи	Рядко	Никога	Не пазарувам такива стоки	Не желая да отговоря
C2.1. Плодове и зеленчуци	27,5	52,1	13,0	3,2	3,2	1,0
C2.2. Месо, мляко	42,1	48,0	5,0	1,2	2,9	0,9
C2.3. Преработени храни – колбаси, сирена, готови салати и други	45,3	47,2	3,8	0,5	2,2	1,0
C2.4. Облекло и обувки	43,3	47,2	3,8	0,5	2,2	1,0
C2.5. Алкохолни продукти	38,0	41,0	7,4	1,1	11,1	1,4
C2.6. Тютюневи изделия	33,0	40,5	6,8	0,8	17,6	1,2
C2.7. Козметични и санитарни материали	47,6	44,7	3,7	0,4	2,3	1,4
C2.8. Книги и учебници	41,1	35,3	2,3	0,3	19,1	2,0
C2.9. Битова техника	46,8	31,1	1,6	0,2	17,1	0,2
C2.10. Строителни материали	33,8	29,9	3,0	0,5	25,5	7,2
C2.11. Гориво	51,3	25,3	2,5	0,5	12,3	8,2
C2.12. Други стоки	13,9	56,1	6,6	1,4	9,8	12,2



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

При анализа на данните от Таблица 1 предмет на специален интерес са оценките за честотата на издаване на данъчни документи при покупката на различните групи стоки. Връзката е директна – **колкото по-висока е честотата на издаване на данъчни документи при покупката на основни групи стоки, толкова по-ниски са дяловете на сивите практики при пазарната реализация на тези групи стоки.**

Според събраните оценки от работниците и служителите, през 2021 г. картината е била следната:

- Най-ниска е честотата на издаване на данъчни документи за покупката на плодове и зеленчуци. Според работниците и служителите, винаги са им издавани данъчни документи в 27,5 % от случаите, а според 52,1 % от респондентите това е правено в повечето случаи, което означава, че е имало случаи, когато не са били издавани данъчни документи. 13,0 % от респондентите твърдят, че рядко са им били издавани данъчни документи при покупката на плодове и зеленчуци, а никога не са били издавани такива според 3,2 % от респондентите. В сравнение с 2020 г., се очертава леко влошаване и това още по-силно привлича вниманието към начина, по който се реализират тази група стоки;
- По отношение издаването на данъчни документи при покупка на месо и мляко ситуацията е по-приемлива: 42,1 % от работниците и служителите съобщават, че винаги са им предоставяли данъчни документи при покупката на месо и мляко. В повечето случаи това е правено според 48,0 % от респондентите, според 5,0 % - това е правено рядко, а според 1,2 % - никога. В сравнителен план с 2020 г., ситуацията при продажбата на месо и мляко не е променена;
- При покупката на преработени храни (колбаси, сирена, готови салати и други) винаги са били издавани данъчни документи според 45,3 % от работодателите, в повечето случаи - според 47,2 %, рядко - според 3,8 % и никога - според 0,5 %. И по отношение на тази група стоки не установяваме промяна – стойностите през 2020 г. и 2021 г. са много близки и варират в рамките на стохастичната грешка;
- При покупката на облекло и обувки данъчни документи са били издавани винаги според 43,3 %, в повечето случаи - според 47,2 %, рядко - според 3,8 %, никога - според 0,5 %. Картината през 2021 г. изцяло преповтаря равнището, установено през 2020 г.;
- Най-новите данни показват, че по отношение издаването на данъчни документи за покупката на алкохолни изделия е настъпило минимално влошаване: 38,0 % съобщават, че винаги са им били предоставяни данъчни документи при покупка на алкохолни изделия – за сравнение, през 2020 г. този дял е бил 44,0 %. През 2021 г. 41,0 % от работниците и служителите са посочили, че в повечето случаи при покупка на алкохолни изделия са им били издавани данъчни документи, а през 2020 г. този дял е бил 45,4 %. На пръв поглед, има минимално влошаване на

<https://www.eufunds.bg/>

показателите, но те не бива да се пренебрегват, защото са сигнал за снижаване на данъчната дисциплина при пазарната реализация на тази група стоки;

- Влошаване се установява и по отношение издаването на данъчни документи при покупката на тютюневи изделия. През 2021 г. данъчни документи са били издавани винаги според 33,0 % от работниците и служителите, което е със седем процентни пункта по-малко, отколкото през 2020 г., когато този дял е бил 40,9 %. През 2020 г. и 2021 г. стойностите на оценките, отразяващи издаването на данъчни документи в повечето случаи, са близки - те са съответно 41,9 % за 2020 г. и 40,5 % за 2021 г.;
- По отношение на козметичните и санитарни материали, издаването на данъчни документи е правено винаги според 47,6 % от работниците и служителите, в повечето случаи - според 44,7 %, рядко - според 3,7 % и никога - според 0,4 %. Ситуацията през 2021 г. е много близка до тази през 2020 г.;
- Оценките, на пръв прочит, насочват към извод за влошаване по отношение издаването на данъчни документи при закупуване на книги и учебници. Докато през 2020 г. при закупуването на тази група стоки винаги са били издавани данъчни документи според 47,5 %, то през 2021 г. този дял е намалял до 41,1 %. Но обяснението тук се крие в относителния дял на работниците и служителите, посочили, че не купуват такива стоки – техният дял е 6,9 % през 2020 г., а през 2021 г. е видимо по-висок (19,1 %). Затова изводът е, че равнището на спазване на данъчната дисциплина по отношение на тази група стоки се е запазило непроменено;
- При покупката на битова техника данъчни документи са издавани винаги според 46,8 % (срещу 50,4 % през 2020 г.) и това е третият по големина дял в сравнение с останалите наблюдавани групи стоки. В повечето случаи данъчни документи са били издавани според 31,1 % (срещу 39,8 % през 2020 г.). Сравнението на оценките за 2020 г. и 2021 г. показва, че има леко влошаване на данъчната дисциплина и по отношение на тази група стоки;
- На пръв поглед проблематично изглежда издаването на данъчни документи при покупката на строителни материали. През 2020 г. данните са сочили, че винаги са били издавани данъчни документи според 44,1 % от работниците и служителите, а според 40,1 % - в повечето случаи. През 2021 г. 33,8 % от работодателите са съобщили, че винаги са им били издавани данъчни документи за закупуване на строителни материали, а според 29,9 % това е направено в повечето случаи. Тук трябва да се вземе предвид, че 25,5 % от работодателите през 2021 г. са посочили, че не са закупували такива стоки, докато този дял през 2020 г. е бил около 9 %;
- И през 2021 г. най-високият дял винаги издавани данъчни документи е посочено по отношение покупката на гориво – този дял възлиза на 51,3 %. За сравнение

обаче, през 2020 г. този дял е бил 57,4 %. През 2021 г. известно намаление има и по отношение на работниците и служителите, съобщили, че са им били издавани документи в повечето случаи – този дял е спаднал от 32,2 % през 2020 г. на 25,3 % през 2021 г. Намалението на тези дялове отново се обяснява с по-високия дял лица, които не купуват тази стока – техният дял е бил 5,5 % през 2020 г., а през 2021 г. е 12,3 %.

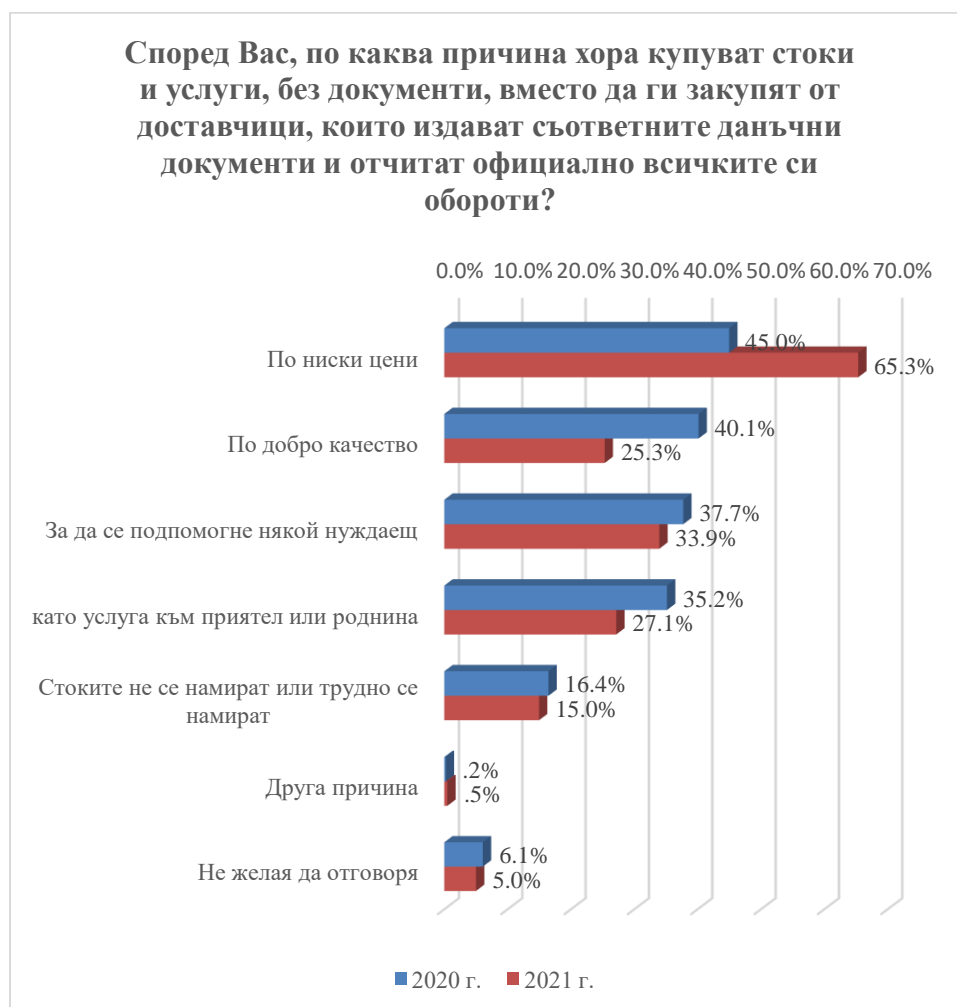
Анализът на данните в Таблица 1 показва, че **най-висока данъчна дисциплина по отношение издаването на данъчни документи е спазвана при покупката на гориво, следвана от покупката на козметични и санитарни материали, покупката на битова техника, преработени храни, облекло и обувки, месо и мляко.**

През 2021 г. се е запазила тенденцията от 2020 г., когато най-много нарушения е имало при покупката на други стоки, неупоменати в списъка, но също така и при покупката на плодове и зеленчуци и тютюневи изделия. Не бива да се подценява и факта, че през 2021 г. е настъпило известно влошаване по отношение издаването на данъчни документи за закупуването на тютюневи и алкохолни изделия – стойностите не са фрапиращо занижени, но въпреки това са сигнал за появили се повече нарушения по отношение на тези две групи стоки.

В духа на събраните оценки, работниците и служителите, попълнили анкетната карта, са помолени да преценят приблизително каква средна сума месечно заплащат за всички стоки, които за закупили без данъчен документ - фактура или касов бон. Данните сочат, че през 2021 г. **средната сума е била 27,67 лв.** Сумата е сравнително ниска, но може да бъде взета предвид при изчисляването на скритите обороти. През 2020 г. средната сума, месечно заплащана за закупуването на стоки без данъчен документ, е възлизала на **75,14 лв.**, което е над два пъти и половина повече в сравнение с 2021 г. Този факт може да се приеме като индикация, че **в рамките на една календарна година са настъпили позитивни промени и толерантността на хората към закупуването на стоки без данъчен документ е намаляла, което се изразява в по-рядкото закупуване на стоки без данъчен документ.**

При изследването на честотата на закупуване на стоки без данъчен документ, от особена важност е да се установи защо и поради какви причини някои хора предпочитат да купуват определени групи стоки без данъчен документ. Тазгодишното попълване разкрива, че **основната причина за това са по-ниските цени на стоките – тази причина е изтъкната от 65,3 % от изследваните работници и служители.** В сравнение с 2020 г. са забелязва повишение от двадесет процентни пункта, когато по-ниските цени на стоките, закупени без данъчен документ, са посочени като основна причина за търсене на стоки без документ. И докато през 2020 г. 40,1 % от изследваните работници и служители са отбелязали, че купуват стоки без данъчен документ, защото те са с по-добро качество, то през 2021 г. този дял респонденти е

намалял до 25,3 %. Трета причина за закупуване на стоки без данъчен документ е желанието да се помогне на някой нуждаещ се (социална солидарност). Тази причина е била изтъкната от 37,7 % от респондентите през 2022 г. и от 33,9 % от респондентите през 2021 г. Четвърта причина е да се направи услуга на приятел или роднина – такива мотиви за закупуване на стоки без данъчен документ са изтъкнати от 35,2 % през 2020 г., а през 2021 г. тази категория респонденти са намалели с осем процента и са формирали дял от 27,1 %. Пета посочвана причина от респондентите е дефицитността на някои групи стоки, което подтиква хората да са склонни да купуват тези стоки без документ. Този мотив обаче е ръководил поведението на сравнително малка част от респондентите – те са били 16,4 % през 2020 г. и 15,0 % през 2021 г. Коментираните причини са илюстрирани във Фиг. 8:



Фиг. 8. Оценки на работниците и служителите за причините, поради които хора купуват стоки и услуги без документи (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)



От представените данни става ясно, че основният мотив за закупуване на стоки без данъчни документи е икономическият интерес. Добре известно е, че сивите практики са детерминирани предимно от икономически подбуди и най-новите данни от тазгодишното попълване за сетен път потвърждават тази констатация. Но освен това данните подсказват, че закупуването на стоки без документ може да бъде продукт на човешки симпатии или да бъде проява на механична социална солидарност. Очевидно, в човешката народопсихология, отнасяща се до моделите на закупуване на стоки, битуват стереотипи, възникващи както на строго икономическа и рационална основа, така и на емоционална основа, при което човек може да извърши действие, воден от съчувствие или желание да помогне.

Посочените от работниците и служителите причини за предпочитане на покупки без данъчен документ са индикативни и следва да бъдат изучени още по-внимателно. Би могло, например, да се проучи дали при покупката на стока без данъчен документ човек си дава сметка, че нарушава данъчното законодателство и подкрепя сивата икономика. Ако въпросът бъде поставен под този ъгъл, това вероятно ще смуги много хора, които очевидно не осъзнават, че като купуват стоки без данъчен документ, по този начин стимулират сивата икономика и данъчните измами.

### **2.2.2. Издаване на данъчни документи при ползване на основни групи услуги**

Друга традиционно наблюдавана част от пазарната реализация на произвежданите стоки и услуги, е **издаването на данъчни документи при ползване на основни групи услуги**. За целите на изчисляването на социологическия компонент на КИ се наблюдават 15 групи услуги. Събраните оценки по отношение на тези групи услуги разкриват в предоставянето на кои групи услуги се срещат най-високи дялове сиви практики (заплащането за услугите се извършва без данъчни документи).

Оценките от тазгодишното попълване на анкетната карта от работниците и служителите по отношение честотата на издаване на данъчни документи при ползване на наблюдаваните групи услуги са представени в Таблица 2:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Таблица 2.

**Оценки на работниците и служителите за честотата на издаване на данъчни документи при ползване на основни групи услуги**

	Винаги	В повечето случаи	Рядко	Никога	Не съм ползвал такива услуги	Не желая да отговоря
S4.1. Услуги за красота и външен вид (фризьорски, маникюр, шивашки, обущарски)	14,1	39,8	20,4	16,8	6,3	2,5
S4.2. Професионални услуги (психолози, счетоводители, архитекти, специалисти по информационни технологии, юристи)	10,5	33,7	10,5	9,2	33,8	2,3
S4.3. Медицински услуги (лекари, зъболекари, медицински сестри, зъботехници, лаборанти)	23,5	38,4	14,9	9,8	11,1	2,3
S4.4. Ремонт на домакински уреди	9,3	32,2	15,4	10,3	30,4	2,4
S4.5. Ремонт на автомобили, мотоциклети, велосипеди	14,0	34,8	15,6	12,9	19,7	2,9
S4.6. Транспортни услуги (такси, превоз, доставка, преместване)	20,5	44,2	16,9	7,8	8,2	2,3
S4.7. Ремонт на жилища/сгради (ВиК, дограми, боядисване, плочки и др.)	15,0	29,8	14,9	11,6	25,9	2,7
S4.8. Поддръжка на домакинството (почистване, готвене, пазаруване, градинарски работи)	5,0	27,6	4,3	7,8	52,6	2,8
S4.9. Частни уроци (чужди езици, спорт, математика, български език и др.)	9,3	26,3	4,0	12,0	45,7	2,7
S4.10. Услуги, свързани с грижа за хората при домашни условия (грижа за деца, грижа за възрастни хора)	6,1	24,7	4,2	8,1	53,5	3,3
S4.11. Ползване на имоти под наем (апартаменти, стаи, магазини, гаражи и др.)	9,8	24,1	4,8	10,4	46,2	4,7
S4.12. Нощувки в хотели, мотели, къмпинги, хостели	37,8	33,4	5,9	1,4	12,9	8,6
S4.13. Консумация в ресторанти, кафенета, питейни заведения	41,6	36,5	6,5	1,4	2,4	11,6
S4.14. Услуги, свързани с венчавки, приеми, партита (музиканти, оркестър, Ди Джей, певци, фотографи и др.)	7,7	16,2	5,6	7,7	48,9	13,9
S4.15. Други услуги	7,9	45,3	10,2	3,4	14,6	18,6

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“



Анализът на данните от Таблица 2 показва, че **в сравнение с издаването на данъчни документи при покупката на стоки, при ползването на услуги издаването на данъчни документи се прави много по-рядко, в резултат на което при предоставянето на услуги дялът на сивите практики е относително по-висок.** Ето как изглежда ситуацията през 2021 г. по отношение на наблюдаваните групи услуги:

- През 2021 г. при ползването на **услуги за красота и външен вид** (фризьорски услуги, маникюр, шивашки, общарски) данъчни документи са били издавани винаги според 14,1 % от респондентите (срещу 9,9 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 39,8 % (срещу 36,0 % през 2020 г.), рядко - според 20,4 % (срещу 28,8% през 2020 г.) и никога - според 16,3 % (срещу 21,4 % през 2020 г.);
- При ползване на **професионални услуги** (психолози, счетоводители, архитекти, специалисти по информационни услуги, юристи), през 2021 г. винаги са били предоставяни данъчни документи според 10,5 % (срещу 9,7 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 33,7 % (срещу 28,6 % през 2020 г.), рядко - според 10,5 % (срещу 24,6 % през 2020 г.) и никога - според 9,2 % (срещу 15,8 % през 2020 г.). През 2020 г. 20,3 % от респондентите не са ползвали такива услуги, а през 2021 г. този дял е бил 33,8 %;
- За **медицински услуги** (лекари, зъболекари, медицински сестри, зъботехници, лаборанти) данъчни документи са били издавани винаги според 23,5 % (срещу 12,0 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 38,4 % (срещу 36,8 % през 2020 г.), рядко - според 14,9 % (срещу 23,0 % през 2020 г.) и никога - според 9,8 % (срещу 22,4 % през 2020 г.);
- При **ремонт на домакински уреди** данъчни документи са били издавани винаги - според 9,3 % (също толкова и през 2020 г.), в повечето случаи - според 32,2 % (срещу 32,0 % през 2020 г.), рядко - според 15,4 % (срещу 21,0 % през 2020 г.) и никога - според 10,3 % (срещу 23,5 % през 2020 г.);
- При **ремонт на автомобили, мотоциклети, велосипеди** данъчни документи са били предоставяни винаги - според 14,0 % (срещу 9,4 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 34,8 % (срещу 31,3 % през 2020 г.), рядко - според 15,6 % (срещу 20,7 % през 2020 г.) и никога - според 12,9 % (срещу 22,6 % през 2020 г.);
- При ползване на **транспортни услуги (такси, превоз, доставка, преместване)** данъчни документи са издавани винаги според 20,5 % (срещу 12,8 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 44,2 % (срещу 32,0 % през 2020 г.), рядко - според 16,9 % (срещу 22,4 % през 2020 г.) и никога - според 7,8 % (срещу 22,8 %);
- При **ремонт на жилища/ сгради (ВиК, дограми, боядисване, плочки и др.)** данъчни документи са били издавани винаги според 15,0 % (срещу 8,3 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 29,8 % (срещу 27,7 % през 2020 г.), рядко -

според 14,9 % (срещу 16,8 % през 2020 г.) и никога - според 11,6 % (срещу 30,0 % през 2020 г.);

- При ползване на **услуги за поддръжка на домакинството (почистване, готвене, пазаруване, градинарски работи)** данъчни документи са били предоставяни винаги според 5,0 % (срещу 7,6 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 27,6 % (срещу 21,1 % през 2020 г.), рядко - според 4,3 % (срещу 15,2 % през 2020 г.) и никога - според 7,8 % (срещу 26,8 % през 2020 г.). При тълкуването на оценките за тази група услуги трябва да се вземе под внимание фактът, че 52,6 % от респондентите през 2021 г. не са ползвали такива услуги. През 2020 г. този дял респонденти е бил 28,2 %;
- При вземане на **частни уроци** (чужди езици, спорт, математика, български език и др.) данъчни документи са били издавани винаги според 9,3 % (срещу 7,3 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 26,3 % (срещу 21,3 % през 2020 г.), рядко - според 4,0 % (срещу 19,3 % през 2020 г.) и никога - според 12,0 % (срещу 28,0 % през 2020 г.). По отношение на тази група услуги делът на лицата, които изобщо не са вземали частни уроци, през 2021 г. е 45,7 %, докато през 2020 г. е бил 23,1 %;
- При ползване на **услуги, свързани с грижа за хората в домашни условия** (грижа за деца, грижа за възрастни хора) данъчни документи са били издавани винаги в 6,1 % (срещу 7,2 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 24,7 % (срещу 21,0 % през 2020 г.), рядко - според 4,2 % (срещу 15,6 % през 2020 г.) и никога - според 8,1 % (срещу 24,1 % през 2020 г.). През 2021 г. 53,5 % от респондентите не са ползвали тази група услуги, а през 2020 г. този дял е бил съответно 31,2 %;
- При ползване на **имоти под наем** (апартаменти, стаи, магазини, гаражи и др.) данъчни документи са издавани винаги според 9,8 % (срещу 8,3 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 24,1 % (срещу 23,9 % през 2020 г.), рядко - според 4,8 % (според 14,7 % през 2020 г.) и никога - според 10,4 % (срещу 24,3 % през 2020 г.). 46,2 % от респондентите през 2021 г. не са ползвали имоти под наем, а през 2020 г. този дял е възлизал на 28,1 %;
- При **нощувки в хотели, мотели, къмпинги, хостели** данъчни документи са били издавани винаги според 37,8 % (срещу 20,2 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 33,4 % (срещу 43,8 % през 2020 г.), рядко - според 5,9 % (срещу 14,2 % през 2020 г.) и никога - според 1,4 % (срещу 8,8 % през 2020 г.);
- При **консумация в ресторанти, кафенета, питейни заведения** данъчни документи са били предоставяни винаги според 41,6 % (срещу 25,4 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 36,5 % (срещу 46,5 % през 2020 г.), рядко - според 6,5 % (срещу 14,2 % през 2020 г.) и никога - според 1,4 % (срещу 6,9 % през 2020 г.);

- За услуги, свързани с венчавки, приеми, партита (музиканти, оркестър, диджей, певци, фотографи и др.) данъчни документи са били издавани винаги според 7,7 % (срещу 9,2 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 16,2 % (срещу 24,2 % през 2020 г.), рядко - според 5,6 % (срещу 12,6 % през 2020 г.) и никога - според 7,7 % (срещу 21,4 % през 2020 г.). През 2020 г. 32,0 % от респондентите не са ползвали такива услуги през изтеклата година, а през 2021 г. този дял възлиза на 48,9 %;
- За друг вид услуги, неупоменати в списъка, документи са били издавани винаги - според 7,9 % (срещу 9,0 % през 2020 г.), в повечето случаи - според 45,3 % (срещу 30,8 % през 2020 г.), рядко - според 10,2 % (срещу 13,1 % през 2020 г.) и никога - според 3,4 % (срещу 20,9 % през 2020 г.). През 2020 г. 22,6 % от респондентите са посочили, че не са ползвали други услуги, неописани в табличния въпрос. През 2021 г. този дял е намалял до 14,6 %.

Анализът на данните показва, че през 2021 г. в сравнение с 2020 г. е настъпило подобрение в данъчната дисциплина по отношение издаваните документи за ползването на определени групи услуги. Най-видимо е подобрението в медицинските услуги (лекари, зъболекари, медицински сестри, зъботехници, лаборанти), както и при транспортните услуги, ремонт на жилища, нощувки в хотели, мотели, къмпинги и хостели, при консумация в ресторанти, кафенета и питейни заведения. В някои от тези услуги два пъти повече (в сравнение с 2020 г.) респондентите са отбелязали, че винаги са получавали данъчен документ, което е индикация за настъпилите подобрения в тези браншове.

Все още ниски са нивата на издаване на данъчни документи при услугите, свързани с венчавки, ползването на имоти под наем, услугите, свързани с полагане на грижи за хора в домашни условия, частните уроци и услугите за поддръжка на домакинството.

Помолени да направят приблизителна оценка за това каква средна сума месечно заплащат за всички услуги, които получават без данъчен документ, работниците и служителите съобщават различни стойности, средната на които е 112,19 лева, което говори за минимално намаление в сравнение с 2020 г., когато средната сума е била 120,55 лв. Тук изрично трябва да споменем, че внушителен дял респонденти (73,0 %) са подчертали, че не могат да направят такава оценка. Този дял е изключително висок. За сравнение, през 2020 г. 32,3 % от респондентите са съобщили, че не могат да направят такава оценка.

Във връзка със закупуването на стоки или услуги без документ, е зададен уточняващ въпрос как по-точно е ставало. Въпросът е допускал повече отговори, затова сборът от процентните дялове надвишава 100 %. Фиг. 9 визуализира тези оценки:



Фиг. 9. Оценки на работниците и служителите за начините на закупуване на стоки или услуги без документи (сравнение между 2020 г. и 2021 г.)

Анализът на данните от Фиг. 9 показва, че **през 2021 г. закупуването на стоки или услуги без документ е ставало най-често (според 82,3 %) от други физически лица**. Тази тенденция се е задълбочила в сравнение с 2020 г., когато този дял е бил 50,8 %. Моделът за придобиване на различни видове стоки или ползване на услуги от приятели, познати, колеги се е запазил практически непроменен – той е посочен от 27,8 % от респондентите през 2020 г. и от 27,7 % през 2021 г. През 2020 г. 32,4 % от респондентите са посочили, че техни роднини им продават стоки или извършват за тях различни услуги. През 2021 г. този дял е намалял с близо десет процента пункта (21,8 %), което говори за ограничаване на възможностите за предлагане на стоки или услуги чрез най-близкия роднински кръг. Извършването на покупко продажби на съседски начала също е редуцирано през 2021 г. – то е възлизало на 34,7 % през 2020 г., а през 2021 г. спада до 21,5 %. Затова пък се наблюдава известно увеличение на покупко продажбите без документ от фирми – техният дял е бил 20,5 % през 2020 г. и е нараснал до 26,9 % през 2021 г. са закупували стоки или услуги от фирми, а 25,5 % - от други източници.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Тези данни са индикативни и показват кои са най-честите начини за закупуване на стоки или услуги без данъчен документ. Независимо от това дали имат или нямат роднинска или друга връзка с лицата, от които закупуват стоката или услугата, общото тук е, че **в преобладаващите случаи закупуването на стоката или услугата е ставало от физическо лице, което очевидно не е могло да им издаде данъчен документ за този вид стока или услуга.**

Представените данни навеждат на извода, че все още у нас **има голям брой физически лица, които произвеждат определени стоки или извършват определени услуги, без да са официално лицензирани за това - без да имат регистрирана фирма или друг вид регистрация.** Така се разкрива много сериозна ниша, която е източник на извършване на дейности и полагане на труд без каквито и да е документи. В това число влиза и така наречената **домашна икономика**, която е повод за спорове в специализираната литература. Според някои изследователи, домашната икономика има социален характер и затова е оправдана и допустима. Но де факто при домашната икономика се извършват икономически дейности, включително и покупко-продажби, които не се фактурират и не се осчетоводяват по никакъв начин. Още по-деликатен е случаят с извършваните услуги. Това са икономически дейности, които подлежат на регистрация и отчитане пред държавните институции. Очевидно, в немалко случаи извършването на услуги се прави от физически лица, без всякаква регистрация.

В тази връзка, показателни са данните, разкриващи **оценките на работниците и служителите за това каква част от доходите в България не се декларират.** В Анкетната карта за работниците и служителите този въпрос е зададен в две разновидности, като респондентите са помолени да дадат оценка като цяло за хората в страната и друга оценка за близките и приятелите си. Както се вижда от следващата Фиг. 10, двата типа оценки значително се различават. В същото време, в сравнителен план се установяват видими различия в отделните типове оценки:

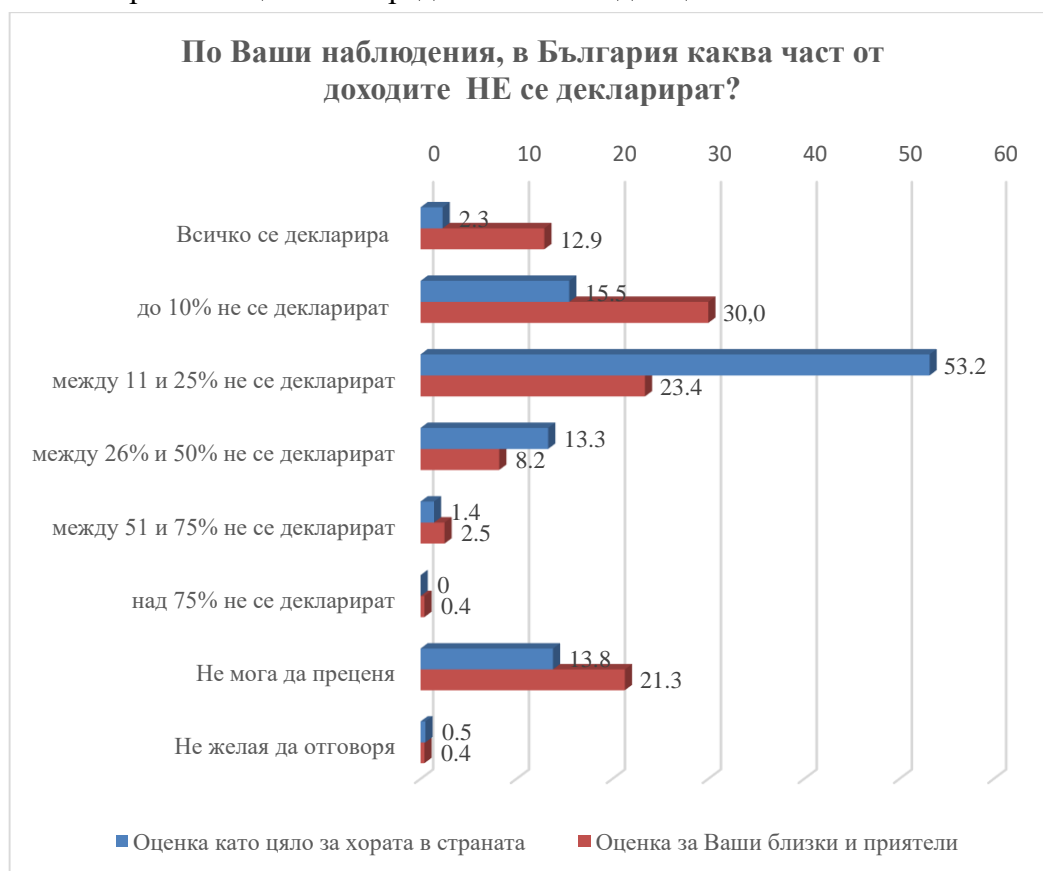
- Отнесено към хората в страната, само 2,3 % от респондентите считат, че всички доходи се декларират. По отношение на най-близкия си кръг, 12,9 % от респондентите са заявили, че се декларират всички доходи;
- До 10 % от доходите не се декларират според 15,5 % от респондентите, когато става дума за хората в страната, и според 30,0 %, когато се оценяват хората от най-близкия кръг. По последния показател е налице двукратно увеличение в сравнение с 2020 г., когато 16,7 % от респондентите са заявили, че техни близки и познати не декларират до 10 % от доходите си;
- През 2020 г. 37,6 % от респондентите са заявили, че хората в страната не декларират между 11 и 25 % от доходите си. Този дял през 2021 г. е скочил до 53,2 %, което е чувствително увеличени е и заслужава специално внимание. Отделно, попитани каква част от най-близкия им кръг не декларират между 11 и 25 %, тази

<https://www.eufunds.bg/>

оценка се запазва на близки стойности – тя е 26,9 % през 2020 г. и 23,4 % - през 2021 г.;

- През 2021 г. се установява и друга нова тенденция: докато през 2020 г. според 28,8 % от респондентите хората в страната не декларират между 26 и 50 % от доходите си, то през 2021 г. този дял е намалял два пъти и достига стойност от 13,3 %. През 2020 г. за своите близки и приятели 19,3 % от респондентите са заявили, че те прилагат същата тактика при декларирането на доходите си, а през 2021 г. този дял е намалял до 8,2 %;
- През 2020 г. 10,0 % от респондентите са преценили, че хората в страната не декларират между 51 и 75 % от доходите си. Почти същата оценка (11,6 %) е дадена и за най-близкия на респондентите кръг. Тези две стойности през 2021 г. са намалели близо пет пъти и са съответно 1,4 % и 2,5 %;
- 2,1 % от респондентите считат, че хората в страната не декларират над 75 % от доходите си. Малко изненадващо, този дял за най-близкия кръг е по-висок - 6,7 %.

Коментираните оценки са представени в следващата Фиг. 10:



Фиг. 10. Оценки на работниците и служителите за практиките на недеклариране на доходи в България през 2021 г.



Анализът на данните дава основание да се направят констатации, че през 2021 г. са настъпили позитивни промени в данъчната дисциплина на населението. През 2020 г. населението е било убедено, че значителна част от данъчно задължените лица не декларират между 26 и 50 % от доходите си. Също така, значителна част от хората са преценили, че сред данъкоплатците е широко разпространена нагласата при декларирането на доходите да „се спестяват“ между 11 и 25 % от реално придобитите доходи. През 2021 г. ситуацията е променена към по-стриктно деклариране на доходите: и сега се сблъскваме с укриване на част от доходите, но докато през 2020 г. тази част е била по-скоро между 26 и 50 % от реално придобитите доходи, то през 2021 г. е намаляла до укриване на между 11 и 25 % от доходите.

И все пак, и през 2021 г. критично ниски са стойностите на оценките, според които населението декларира всичките си доходи. Това означава, че работата за повишаване на данъчната дисциплина трябва да продължи, за да бъдат изградени устойчиви нагласи за напълно коректно данъчно поведение от страна на данъкоплатците.

Тазгодишното попълване на анкетите показва по категоричен начин, че са налице позитивни тенденции в мисленето и в поведението на данъкоплатците. Настъпилите позитивни промени в данъчното поведение на населението се дължат на целенасочените и фокусирани усилия на ключови български правителствени и неправителствени институции, и по-специално на НАП и на работодателските организации, за повишаване доверието към данъчните органи, както и за изграждане у населението на устойчиви нагласи за спазване на данъчното законодателство и за нетолериране на нарушенията на данъчните разпоредби.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

### 3. Социологически компонент на Под-индекс "Заетост на светло"

В тази част от анализа представяме оценките на работодателите и на работниците и служителите за обхвата и проявленията на недеklarираната заетост в България. Тези оценки са събрани в рамките на онлайн попълването на двете анкетни карти, съответно за работодатели и за работници и служители, чрез които се събира информация за показателите от социологическия компонент на Композитния индекс „Икономика на светло“.

За установяване на обхвата и проявленията на недеklarираната заетост, в двете анкетни карти са включени различни типове въпроси, които позволяват да се направи достоверна оценка за мащаба и характера на проявлението на сивите трудови отношения в българската икономика. Но освен въпросите за количествени оценки, в анкетните карти са предвидени и специфични въпроси за установяване на базови стереотипи, нагласи и оценъчни сждения, които в своята съвкупност изграждат отношението към сивите практики на работното място и включването в тях.

Следвайки традицията от предходната година, тук последователно представяме и анализираме оценките на работодателите и на работниците и служителите.

#### 3.1 Оценки на работодателите (търговските дружества)

##### 3.1.1. Нагласи, стереотипи и оценки за недеklarираната заетост през 2021 г.

В тази част на анализа представяме базови нагласи и стереотипи спрямо недеklarираната заетост. Въпросите са така проектирани, че улавят настроенята по отношение на изтеклата календарна година. Така че чрез настоящия анализ се обрисова палитрата от оценки по отношение на 2021 г. Този тип оценки се събират за втори път и могат да бъдат сравнявани с оценките, установени по отношение на календарната 2020 г.

Първият важен сегмент от изследвани нагласи включва две конкретни твърдения, визиращи **ефективността при изразходването на събираните данъци, такси и осигуровки, както и подкрепата, която държавата оказва на бизнеса**. При оценката на тези две твърдения е приложена оценъчна рангова скала, при която оценка 1 означава „абсолютно несъгласен“, а оценка 10 означава „абсолютно съгласен“. Респондентите са изразявали степента на съгласие с твърденията, като са избирали между числата 1 и 10. Колкото по-близо до единица е избраното число, толкова по-малко е съгласието на респондента със съответното твърдение. Колкото по-близо до 10 е избраното число, толкова по-съгласен е респондентът с твърдението.

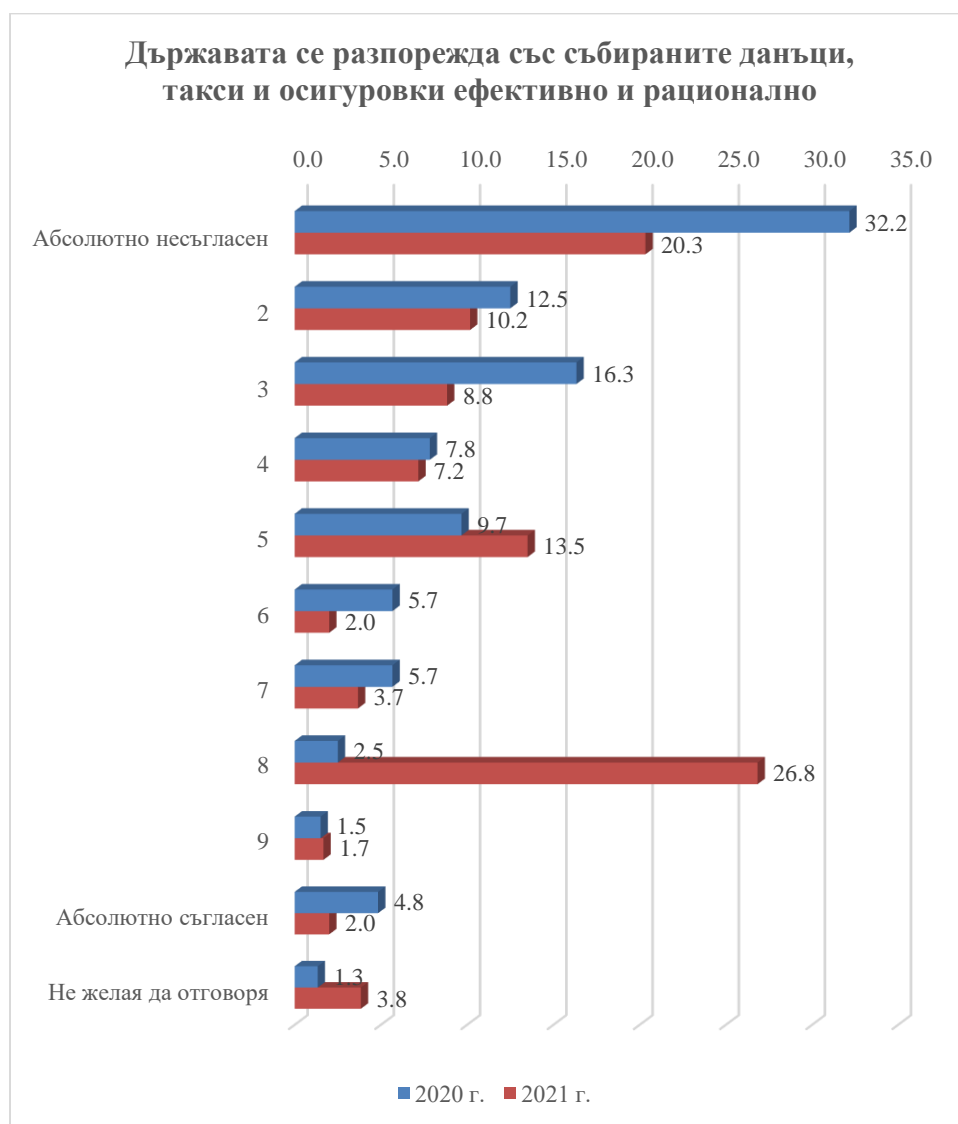
Фиг. 11 представя оценките по отношение на твърдението **"държавата се разпорежда със събираните данъци, такси и осигуровки ефективно и рационално"**.

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“



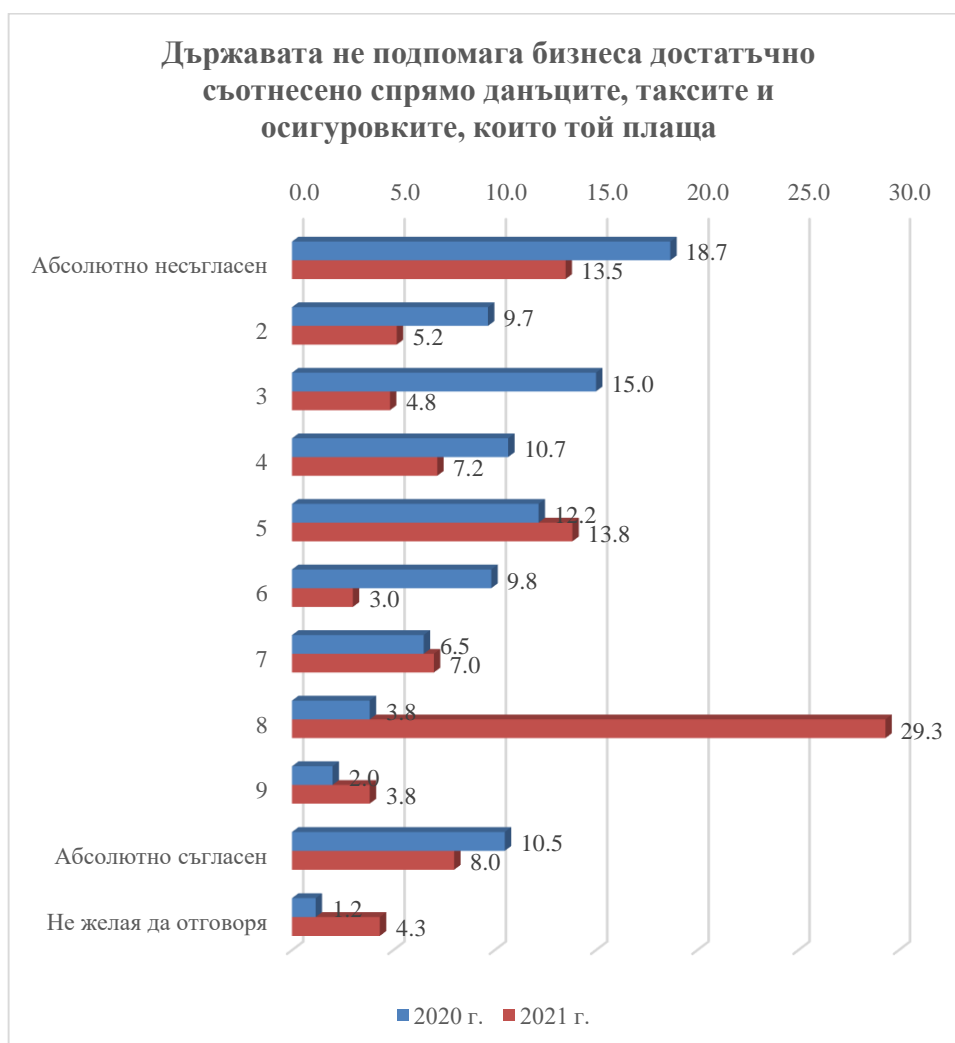
Данните са представени в сравнителен план с 2020 г. и това дава възможност ясно да се видят настъпилите промени през 2021 г. **Най-очевидната промяна е рязкото увеличение на работодателите, които оценяват, че държавата се разпорежда ефективно и рационално със събираните данъци, такси и осигуровки.** Обръщаме внимание на респондентите, посочили бал 8 – техният дял е бил едва 2,5 % през 2020 г. и е нараснал до 26,8 % през 2021 г. В същото време, с десет пункта – от 32,2 % през 2020 г. на 20,3 % през 2021 г., е намалял дялът на работодателите, които са считали, че държавата не е ефективна в управлението на събираните данъци, такси и осигуровки. Фиг. 11 илюстрира тези оценки:



Фиг. 11. Оценки на работодателите за ефективността и рационалността, с която държавата се разпорежда със събираните данъци, такси и осигуровки (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

<https://www.eufunds.bg/>

Следващата Фиг. 12 визуализира оценките на работодателите за твърдението **"държавата не подпомага бизнеса достатъчно, съотнесено спрямо данъците, таксите и осигуровките, които той плаща"**. И по този показател е налице чувствителна промяна в оценките на работодателите, но тази промяна описва ситуацията през 2021 г. в по-критичен модус. През 2021 г. 29,3 % от работодателите са счели, че държавата не подпомага бизнеса достатъчно, както би следвало в контекста на събираните данъци, такси и осигуровки. За сравнение, този дял през 2020 г. е бил само 3,8 %. В крайна сметка се оказва, че 48,1 % от работодателите (балове 7, 8, 9, и 10) са преценили, че през 2021 г. държавата не е правила достатъчно, за да подкрепи бизнеса. Фиг. 12 илюстрира тези оценки:



Фиг.12. Оценки на работодателите за помощта, която бизнесът получава от държавата, съотнесено към данъците, таксите и осигуровките, плащани от бизнеса (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)



Заедно с това, през 2021 г. са намалели относителните дялове на работодателите, които са изразили категорично или частично несъгласие с тестваното твърдение, т.е. считащи, че държавата прави напълно достатъчно, за да подкрепи бизнеса в рамките на събираните данъци и такси - това са респондентите, посочили балове от 1 до 4 и те формират дял от 30,7 %.

Но като цяло, **сред работодателите доминира мнението, че държавата не полага усилията, които се очакват от бизнеса. Според тези работодатели, събираните данъци и такси позволяват провеждането на повече политики в подкрепа на бизнеса и работата на предприятията.**

Друг тип оценявано твърдение тества едно твърде популярно твърдение в българските бизнес сред и сред обикновените хора, а именно, че **"избягването на данъци и осигуровки в пълен размер е необходимост за фирмите, за да оцелеят"**. Този шаблон на мислене се зароди през 2009 – 2010 г. и поради негативните ефекти от глобалната финансова криза получи доста широко разпространение и сред българските работодатели. През 2021 г. ситуацията е променена, но съвременните икономики отново са в кризисно състояние, този път породено от продължаващата две години световна пандемия от Ковид 19.

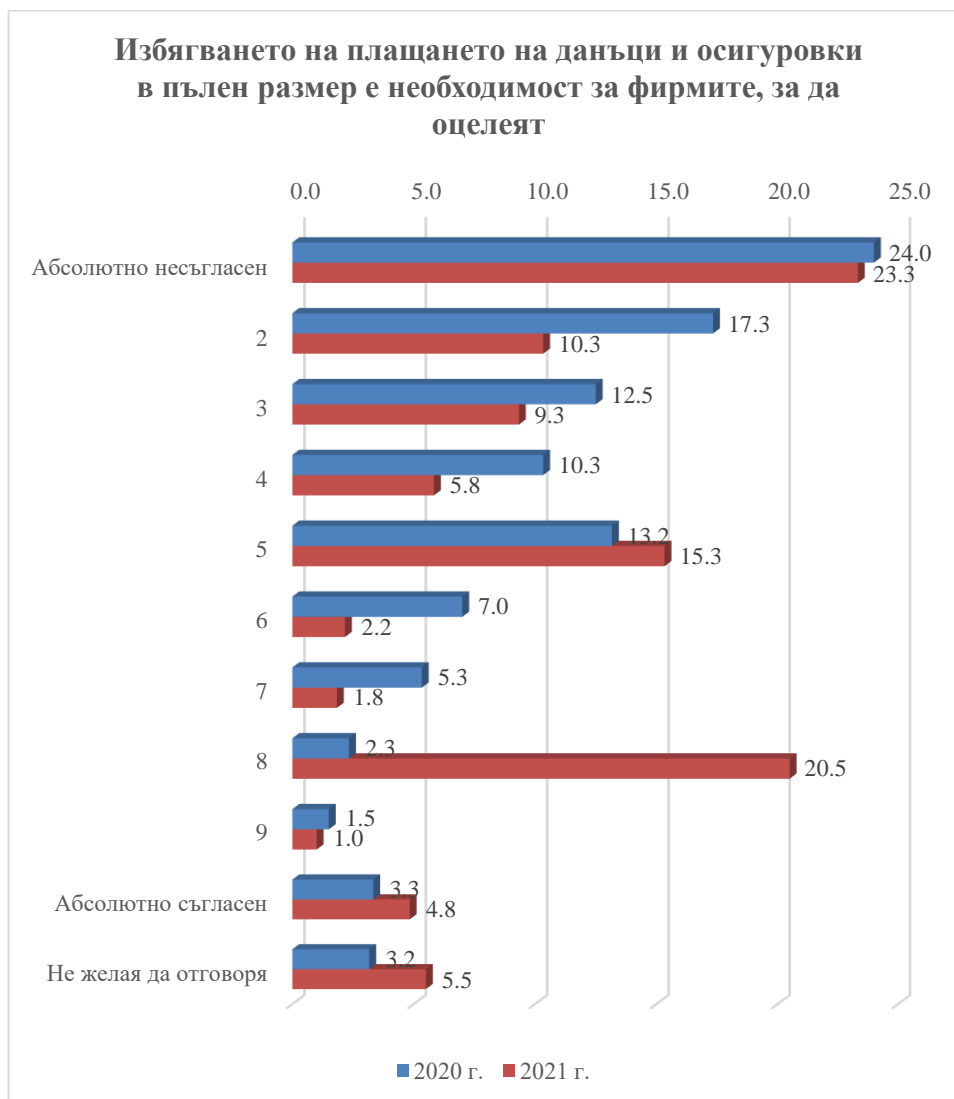
Данните за 2020 г. сочеха, че общо 53,8 % от работодателите са били категорично несъгласни, че в името на оцеляването на предприятията е допустимо да не се плащат данъци и осигуровки в пълен размер. Година по-късно, тези дялове от работодатели са намалели и техният дял възлиза на 43,2 % (това са респондентите, посочили балове 1, 2 и 3). Притеснително в същото време е, че рязко се е увеличил дялът на работодателите, избрали балове, подкрепящи тестваното твърдение. Така например, за 2021 г. 20,5 % от работодателите са посочили бал 8, което означава висока степен на съгласие с твърдението, че в ситуация на криза е допустимо предприятията да прибегват до „спестяване“ на данъци и осигуровки. За сравнение, по отношение на 2020 г. бал 8 е бил избран само от 2,3 % от работодателите.

Близо 20 % от работодателите са предпочели да изберат балове 5, 6 и 7, което изтълкувано означава, че тези работодатели не изразяват по категоричен начин нито подкрепа, нито осъждане на твърдението, че **избягването на данъци и осигуровки в пълен размер е необходимост за предприятията, за да оцелеят**. Този дял се запазва относително постоянен през двете наблюдавани години, което означава, че сред работодателите има едно постоянно ядро от умерено мислещи, които избягват да заемат категорични позиции по този въпрос.

Коментиранияте оценки са визуализирани в следващата Фиг. 13:

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недекларираната заетост“

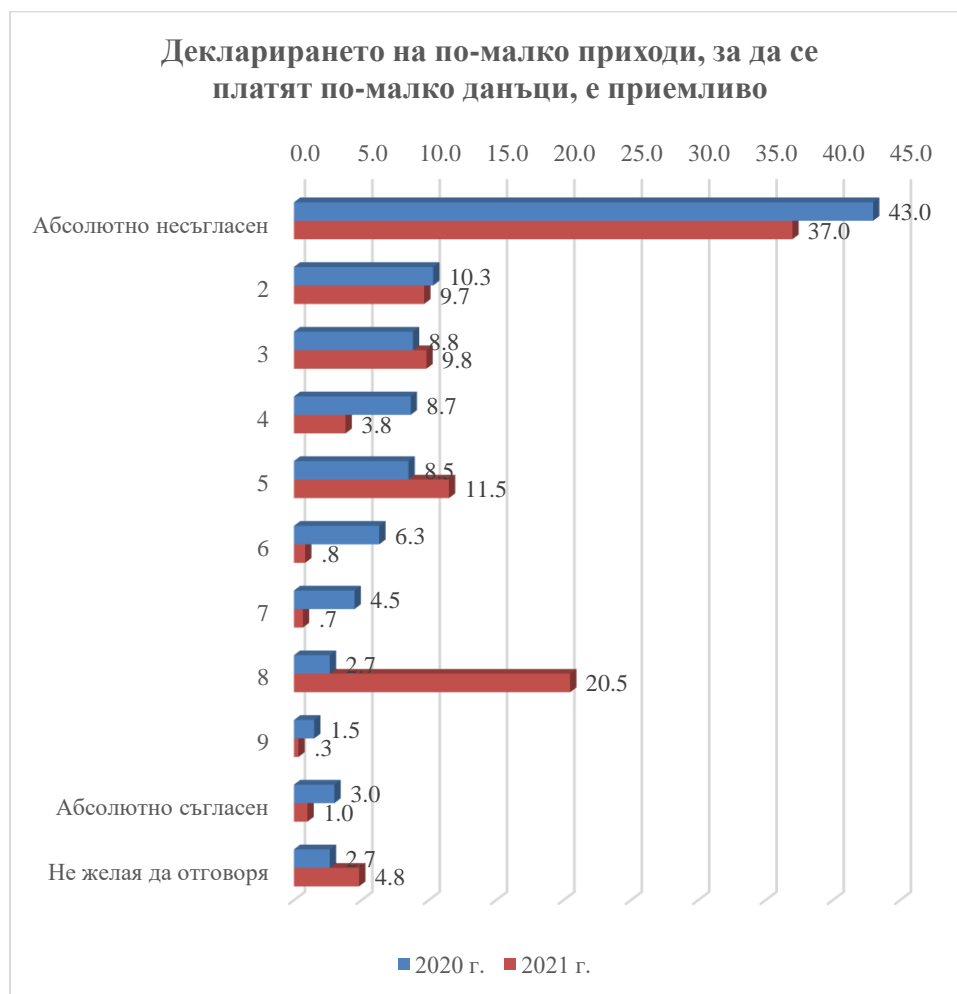


Фиг. 13. Оценки на работодателите относно избягването на данъци и осигуровки в пълен размер като необходимост за оцеляването на фирмите (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Следващата Фиг. 14 илюстрира отношението на работодателите към друг разпространен шаблон на мислене, а именно, че **"декларирането на по-малко приходи, за да се платят по-малко данъци, е приемливо"**. През 2020 г. несъгласие с този стереотип са изразили общо 62,1 % от респондентите. Оценки със стойности между 4 и 7 са посочили общо 28 %. Съгласие с оценяваното твърдение са съобщили само 7,2 % от респондентите.

Промяна през 2021 г. има и тя се състои в следното. От една страна, 56,5 % от работодателите са избрали балове 1, 2 и 3, изказвайки по този начин несъгласие с шаблона на мислене, че е приемливо да се декларират по-малко приходи, за да се платят

по-малко данъци. Този начин на мислене обаче се възприема като допустим от общо 21,8 % (това са работодателите, избрали балове 8, 9 и 10), което е почти три пъти повече в сравнение с 2020 г., когато делът на тези работодатели е бил общо 7,2 %:



Фиг. 14. Оценки на работодателите относно приемливостта на декларирането на по-малко приходи, с цел да се платят по-малко данъци (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Тези данни са тревожно послание: в сравнение с 2020 г., се наблюдава разколебаване в около една пета от работодателите и те се оказват склонни да мислят, че е приемливо поведение на недеклариране на всички приходи, с цел намаляване размера на дължимите данъци. Подобен модел на мислене не е благоприятен от гледна точка на ограничаването и превенцията на недекларираната заетост, затова е необходимо чрез подходящи информационни и разяснителни мерки работодателите да бъдат убеждавани в необходимостта от коректно и напълно изрядно данъчно поведение.

<https://www.eufunds.bg/>

### 3.1.2. Оценки за три основни риска при неспазване на данъчното и трудовото законодателство

В анкетата за работодателите са включени три въпроса, които целят да проверят какво е мнението на работодателите за вероятността от разкриване при проверки от съответните органи на данъчни нарушения. На практика, чрез тези въпроси се оценяват рисковете от определени типове сиво поведение.

Първото твърдение се отнася до това какъв е рискът да се установи **недекларирането на част от доходите**. Фиг. 15 илюстрира оценките на работодателите по отношение на това твърдение, като са сравнени оценките за 2020 г. и за 2021 г.:

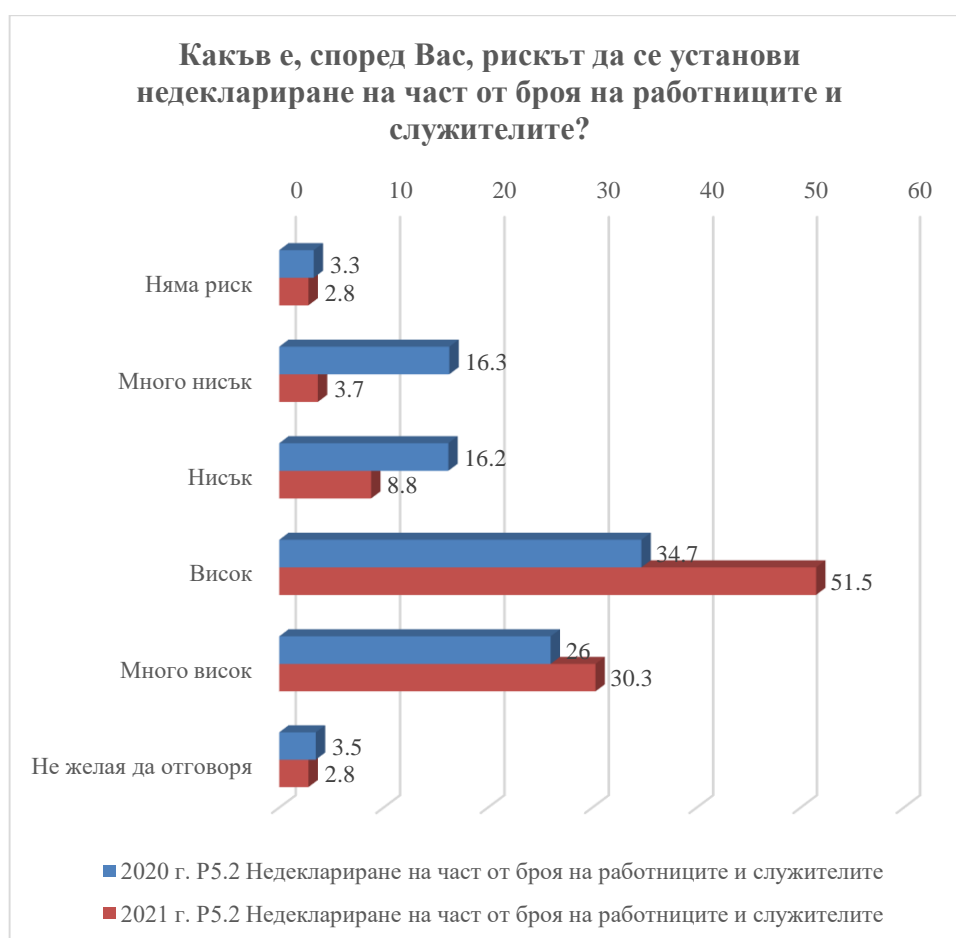


Фиг. 15. Оценки на работодателите за риска да бъде установено недеклариране на част от доходите (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Съдейки по данните, **през 2021 г. е настъпило позитивно развитие в оценката на риска от недекларирането на част от доходите**. Докато през 2020 г. общо 52,6 % от работодателите са преценили този риск като висок и много висок, то през 2021 г. дялът на тези работодатели е нараснал до 82,0%, като от тях 54,8 % преценяват този риск като висок, а други 27,2 % - като много висок. Обяснението най-вероятно е в

засилените проверки от контролиращите органи (най-вече НАП) и реализираните от тях кампании за масирани проверки на рискови производства и рискови работодатели. Очевидно, в резултат на това все по-голяма част от работодателите са осъзнали, че недекларирането на приходите в пълен размер е твърде рисково, тъй като вероятността това нарушение да бъде разкрито е висока.

Второто тествано твърдение се отнася до риска от установяване на случаите на недеклариране на част от броя на работниците и служителите. Оценките за 2020 г. и за 2021 г. в сравнителен план са представени в следващата Фиг. 16:



Фиг. 16. Оценки на работодателите за риска да бъде установено недеклариране на част от доходите (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Данните сочат, че **и този вид риск се осъзнава от все повече работодателите**. Докато през 2020 г. общо 60,7 % от работодателите са преценили този риск като висок и много висок, то през 2021 г. техният дял се е увеличил до 81,8 %. Изключителен ръст, който индикира коренна промяна в мисленето на работодателите. От данните може да се заключи, че **вече четири пети от работодателите много добре разбират, че ако наемат**

лица без договор и съответно, не ги декларират пред органите по доходите, има много висока вероятност това нарушение да бъде разкрито и санкционирано.

Следващата Фиг. 17 представя оценките на работодателите по отношение на риска да се установят нарушения при декларирането на възнагражденията на работниците и служителите. През 2020 г. общият дял на работодателите, преценяващи този вид риск като висок и много висок, е бил 50,8 %. Делът на работодателите, оценяващи този вид риск като висок и много висок е нараснал до 74,9 % през 2021 г., което допълва позитивните промени с още един благоприятен аспект. Респективно, през 2021 г. са намалели видимо дяловете на работодателите, оценяващи риска от установяване на този тип нарушение като нисък или много нисък – два пъти и половина по-малко работодатели считат, че ако не декларират целия размер на възнагражденията на работниците и служителите, рискът от установяване на това нарушение е нисък. Също така през 2021 г. два пъти по-малко работодатели в сравнение с 2020 г. считат, че този риск е много нисък:



Фиг. 17. Оценки на работодателите за риска да бъде установено недеклариране на част от доходите (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)



Коментираните данни от Фиг. 15, Фиг. 16 и Фиг. 17 показват, че през 2021 г. по отношение рисковете от установяване на три типични нарушения (недеклариране на част от приходите, недеклариране на част от работещите и недеклариране на част от изплащаните възнаграждения) са настъпили значителни промени. Рязко са се увеличили дяловете на работодателите, които оценяват тези три риска като високи и много високи, съответно намалели са работодателите, считащи, че тези три типа нарушения е малко вероятно да бъдат разкрити и установени от контролиращите органи. Това са отлични индикации, показващи, че в структурата на мислене на работодателите са настъпили позитивни промени – преобладаващата част от работодателите (четири пети) отлично осъзнават съществуването на тези рискове. Това е изключително важно в контекста на провежданите политики за ограничаване и превенция на недекларираната заетост, тъй като е предпоставка за коректно данъчно поведение и спазване на трудовото законодателство.

В продължение на изследването на рисковете от разкриване на нарушения на трудовото и данъчното законодателство, онлайн анкетата сред работодателите потърси оценки и за съответствието между тежестта на нарушението „недеклариране на реално изплащаните възнаграждения“ и налаганите парични санкции при установяване на това нарушение. Данните индикират, че само в рамките на две календарни години е настъпило осезаемо развитие в оценките на работодателите по този въпрос:

- Най-чувствителната промяна е настъпила по отношение на твърдението, че „за малки суми санкцията е несъществена глоба, а за големи суми е голяма глоба“. През 2020 г. това мнение е подкрепено от 17,7 % от работодателите, а през 2021 г. дялът на работодателите, споделящо това мнение, се е повишил два пъти и половина и достигнал дял от 44,3 %;
- Твърдението „независимо от размера на сумата, санкцията е малка глоба“ е подкрепено през 2020 г. от 20,3 %, а през 2021 г. този дял се е свил до 10,8 %;
- Намалял е и дялът на работодателите, подкрепящи твърдението „независимо от размера на сумата, санкцията е голяма глоба“: през 2020 г. този дял е бил 17,3 %, а през 2021 г. – 10,0 %;
- Твърдението „за малки суми санкцията е малка глоба, а за големи суми е затвор за управляващите“ се споделя от минимален брой работодатели – техният дял е бил 6,8 % през 2020 г. и леко е намалял (4,7 %) през 2021 г.;
- Обратна е тенденцията по отношение на твърдението „за малки суми санкцията е голяма глоба, а за големи суми санкцията е затвор за управляващите“. През 2020 г. това мнение е подкрепено от 7,0 % от работодателите, а през 2021 г. – от 12,3 %.

Коментираните оценки в повече детайли са представени във Фиг. 18:



Фиг. 18. Оценки на работодателите за съответствието между характера и тежестта на нарушението и размера на санкцията (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Представените оценки показват, че през 2021 г. е настъпила видима промяна в оценките на работодателите за съответствието между нарушението да не се декларира за данъчни цели реално изплатените възнаграждения и налаганите за това нарушение санкции. В наказателните разпоредби бяха направени няколкократно промени и това очевидно е довело до по-голяма реципрочност между тежестта на нарушението и налаганите санкции. Така според доминиращото мнение през 2021 г. сред работодателите, към момента има висока степен на съответствие и когато нарушението е по-малко, паричната санкция също не е съществена, докато при по-крупните нарушения паричната глоба е по-голяма.

Отбелязваме този факт като важен в борбата със сивите практики на работното място, защото изследванията ни сочат по категоричен начин, че ако работодателите, нарушаващи данъчни разпоредби, са убедени в справедливостта на санкциониращите мерки, това ще ги накара да преосмислят поведението си и ще ограничи нагласата им за извършване на нарушения.

### 3.1.3. Оценки за причините, поради които част от работодателите нарушават определени данъчни разпоредби

Анкетното попълване сред работодателите отдели специално внимание на търсенето на обяснение поради какви причини фирми си позволяват да не декларира всичките си разходи за заплащане труда на работниците и служителите. За събирането на мнения в тази връзка е конструиран специален табличен въпрос, включващ девет възможни обяснения. Събраните оценки са представени в Таблица 3. Тълкуването на оценките е следното: респондентите са изразявали своето съгласие или несъгласие чрез петстепенна скала. Колкото по-близо да единица е избраното от респондента число толкова по-малко съгласен е той с посоченото твърдение. И обратното: колкото по-близо до петица е избраното число, толкова респондентът е по-съгласен с посоченото твърдение:

Таблица 3.

#### Оценки на работодателите за причините, поради които фирми не декларира всичките си разходи за заплащане на работници и служители

Причина	Абсолютно несъгласие (1)	2	3	4	Абсолютно съгласие (5)	Не желая да отговоря
P11.1 По този начин се намаляват разходите за труд на фирмата.	24,8	9,0	40,5	11,2	8,7	5,8
P11.2 Така работят повечето фирми в бранша и ако някоя се откаже, ще загуби конкурентоспособност.	26,3	14,3	43,0	7,2	3,2	6,0

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

P11.3 Така фирмите могат да се конкурират с нелегитимните производители в бранша.	27,3	12,2	43,0	7,8	3,3	6,3
P11.4 Така фирмите могат да се конкурират с лидерите в бранша, които поддържат съзнателно много ниски цени.	25,8	13,2	40,2	10,3	4,2	6,3
P11.5 Така се намаляват отговорностите на работодателя към работника.	30,5	16,7	34,7	9,5	3,3	5,3
P11.6 Така е по-лесно и по-изгодно да се организира извънредна работа и удължено работно време.	30,7	21,3	29,0	10,5	3,0	5,5
P11.7 Така работниците могат да работят на позиции, различни от тези, които са вписани в договорите им.	27,8	22,7	29,0	11,5	3,8	5,2
P11.8 Така фирмите могат да намират по-лесно и по-качествени работници, защото чрез намалените общи разходи могат да предложат по-високи нетни възнаграждения.	27,5	19,5	29,5	13,0	5,2	5,3
P11.9. Така искат самите работници	27,0	21,0	29,8	9,0	7,7	5,5

Анализът на оценките от горната таблица разкрива важни аспекти от начина, по който работодателите оценяват възможните причини за недеклаирането на всички разходи за заплащане на работници и служители:

- Твърдението, че **„като не се декларират всички плащания на работниците и служителите се намаляват разходите за труд“** е прието противоречиво, с превес на неутралните и негативните оценки: общо 33,8 % от работодателите<sup>2</sup> са посочили оценки 1 и 2 и по този начин са изразили своето несъгласие с подобно твърдение. 40,5 % са заели средна позиция (3), а общо 19,9 % от респондентите са посочили числа 4 и 5, което означава че са съгласни с изказаната теза;
- Твърдението, че **„по този начин работят повечето фирми в бранша и ако някоя се откаже, ще загуби конкурентоспособност“** също се приема противоречиво, но известен превес имат работодателите, които не са съгласни с подобно твърдение: те са общо 40,6 %, от които 26,3 % са изразили абсолютно несъгласие, а други 14,3 % са също така несъгласни. Твърдението има сравнително малко поддръжници – общо те са 10,4 %, което показва, че на

<sup>2</sup> При коментариането на оценките от Таблица 3 е приложено сумиране на посочените балове. Сумирани са оценките 1 и 2 и това е възприето като общ дял на несъгласните. Също така са сумирани допълнително оценките 4 и 5 и така е получено общото число на съгласните с посочените твърдения.

браншово равнище все по-малко са работодателите, прилагачи подобни сиви практики. Но трябва да се има предвид, че 43,0 % от работодателите са избрали оценка 3, което е индикатор за средна и умерена позиция по въпроса и това може да се възприеме като признание, че подобни практики съществуват, без да достигат до крайности;

- Общо 39,5 % от работодателите са изразили несъгласие с твърдението, че **„като не декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, фирмите се конкурират с нелегитимните производители в бранша“**. Заедно с това, съгласие с този стереотип са съобщили общо 11,1 % от респондентите, а средна позиция са заели отново 43,0 % от респондентите. Това е индикация за противоречиви елементи в мисленето на респондентите по този въпрос, и това е намерило отражение в посочените от тях числа. Но отново, заелите средна позиция работодатели са формирали най-висок дял;
- **39,0 % от работодателите не считат, че ако не се декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, по този начин фирмите могат да се конкурират с лидерите в бранша, които съзнателно поддържат много ниски цени**. 14,5 % от работодателите изразяват точно обратното мнение, а 40,2 % са изразили средна позиция;
- Общо 47,2 % от работодателите са изразили несъгласие, че **чрез недекларирането на всички разходи за плащания за работниците и служителите всъщност се намаляват отговорностите на работодателя към работника**. Само 3,3 % от респондентите са преценили това твърдение за абсолютно вярно, а други 9,5 % - за вярно;
- При проучването е тествано твърдението, че **като не се декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, така по-лесно и по-изгодно се организира извънредна работа и удължено работно време**. Твърдението е изцяло подкрепено само от 3,0 % от респондентите и частично подкрепено от 10,5 % от респондентите. Несъгласие с тестваното твърдение са изразили общо 52,0 %, което показва, че изложената хипотеза не се подкрепя от работодателите;
- Видимо несъгласие е събрало друго твърдение, а именно, че **като не се декларират всички разходи за плащания на работници и служители, по този начин работниците могат да работят на позиции, различни от тези, които са вписани в договорите им**. Несъгласните с подобна теза са общо 50,5 % от работодателите. Това твърдение е получило подкрепа от общо 15,3 %. По отношение на това твърдение картината през 2021 г. е обърната – през 2020 г. са преобладавали работодателите, подкрепящи твърдението, а през 2021 г. е точно обратното;

- Високо е несъгласието (общо 47,0 %) с твърдението, че **като не декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, по този начин фирмите могат по-лесно да намират по-качествени работници, защото чрез намалените общи разходи могат да предложат по-високи нетни възнаграждения**. Само 5,2 % изцяло подкрепят това твърдение, а 13,0 % изразяват частична подкрепа;
- Последното тествано твърдение е, че **самите работници не искат всички разходи за възнаграждения да бъдат декларирани**. С това твърдение са несъгласни общо 48,0 % от респондентите, а съгласие са изразили общо 16,7 %. Под една трета (29,8 %) са заели средна позиция.

Така в крайна сметка анализът показва, че **работодателите заемат умерени позиции по отношение твърденията, че „като не се декларират всички плащания на работниците и служителите се намаляват разходите за труд“, „по този начин работят повечето фирми в бранша и ако някоя се откаже, ще загуби конкурентоспособност“, „като не декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, фирмите се конкурират с нелегитимните производители в бранша“, „ако не се декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, по този начин фирмите могат да се конкурират с лидерите в бранша, които съзнателно поддържат много ниски цени“.**

Заедно с това, **работодателите не приемат твърденията, че 1) чрез недекларирането на всички разходи за плащания за работниците и служителите всъщност се намаляват отговорностите на работодателя към работника; 2) като не се декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, така по-лесно и по-изгодно се организира извънредна работа и удължено работно време; 3) като не се декларират всички разходи за плащания на работници и служители, по този начин работниците могат да работят на позиции, различни от тези, които са вписани в договорите им; 4) като не декларират всички разходи за плащания на работниците и служителите, по този начин фирмите могат по-лесно да намират по-качествени работници, защото чрез намалените общи разходи могат да предложат по-високи нетни възнаграждения; 5) самите работници не искат всички разходи за възнаграждения да бъдат декларирани**. По тези твърдения са се формирали ядра от работодатели, чиито дялове са относително най-високи в сравнение с останалите мнения. Но това не бива да ни подлъгва да мислим, че опасните шаблони са окончателно отхвърлени, защото паралелно с изразените по-горе позитивни мнения има и други типове мислене, което не са доминиращи, но въпреки това съществуват и те допускат (и оправдават) извършването на нарушения на данъчното и трудовото законодателство.

### 3.1.4. Оценки на работодателите за проявенията на недеklarираната заетост

В тази част на анализа представяме оценките на работодателите за това дали в бранша, в който работят, има предприятия, които не декларират изцяло плащанията на работниците и служителите.

**22,3 % от работодателите са съобщили, че в техния бранш има предприятия, които не декларират изцяло плащанията на работниците и служителите.** Според оценките, такива практики се срещат предимно в браншовете селско стопанство, производство на хранителни продукти, производство на облекло, производство на химически продукти, производство на изделия от пластмаса, производство на компютърна и комуникационна техника, производство на електрически съоръжения, производство на мебели, ремонт и инсталиране на машини и оборудване, строителство на сгради, строителство на съоръжения, търговия на едро, складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта, хотелиерство, издателска дейност, операции с недвижими имоти, образование. Отговорите на този въпрос са представени в следващата Фиг. 19.:



Фиг. 19. Оценки на работодателите за наличието в бранша, в който работят, на фирми, които не декларират изцяло плащанията за възнаграждения на работници и служители (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

<https://www.eufunds.bg/>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

От представените данни във Фиг. 19 става ясно също така, че според 21,3 % от работодателите в техния бранш няма предприятия, които не декларират изцяло плащанията на работниците и служителите. В сравнение с 2020 г. е налице видим спад с 18,2 % (през 2020 г. този дял е бил 39,5 %). Това е добра индикация, разкриваща позитивна тенденция за намаляване броя на предприятията, в които се извършват нарушения при декларирането на общата сума на възнагражденията на работниците и служителите. Но обръщаме внимание на факта, че през 2021 г. 54,2 % от работодателите са избрали отговора „не зная“, което е сигнал за наличие на притеснения от въпроса. На практика, всеки втори респондент е „избягал“ от конкретен отговор, което затруднява да бъде направена цялостна оценка за тенденцията по този показател.

На следващите три въпроса, които се коментират, са отговаряли всички респонденти, с изключение на тези 21,3 %, които са посочили, че в техния бранш няма предприятия, които не декларират изцяло плащанията за възнаграждения на работници и служители. По този начин отговорите са давани от лица, които или имат преки впечатления от сиви практики на работните места в техния бранш, или са избрали отговора "не знам", но въпреки това може да се предполага, че имат впечатления от случващото се в бранша.

Първият въпрос към респондентите е конструиран така, че да бъдат уловени техните мнения за това **каква част от работниците и служителите в бранша участват в практиките работа без договор и работа с договор с фиктивни клаузи и допълнително необлагаемо заплащане в брой**. Получените данни показват следното.

Оценявайки честота на срещане на практиката **работа без договор**, работодателите са очертали картина, която до голяма степен се различава от предходната 2020 г. Така например, през 2020 г. 19,3 % от работодателите са посочили, че приблизително до 20 % от работниците и служителите в бранша участват в практиката работа без договор. През 2021 г. този дял се е увеличил почти два пъти и достигнал стойност от 34,0 %. Паралелно с това, през 2021 г. три пъти (от 17,4 % през 2020 г. на 6,0 % през 2021 г.) е намалял дялът на работодателите, според които между 21 и 40 % от работниците и служителите са включени в практиката работа без договор. Драматично е намалял – от 11,8 % през 2020 г. на 2,0 % през 2021 г., дялът на работодателите, преценяващи, че между 41 и 60 % от работниците и служителите работят без договор. Осезаемо е намалението и на работодателите, според които между 61 и 80 % от работниците и служителите работят без договор – този дял е бил 6,3 % през 2020 г. и е спаднал до 0,8 % през 2021 г. В контекста на тези оценки притеснително е единствено това, че 34,8 % от работодателите са избрали отговора „не мога да преценя“, а 22,3 % - „не желая да отговоря. Фиг. 20 илюстрира коментираните оценки:



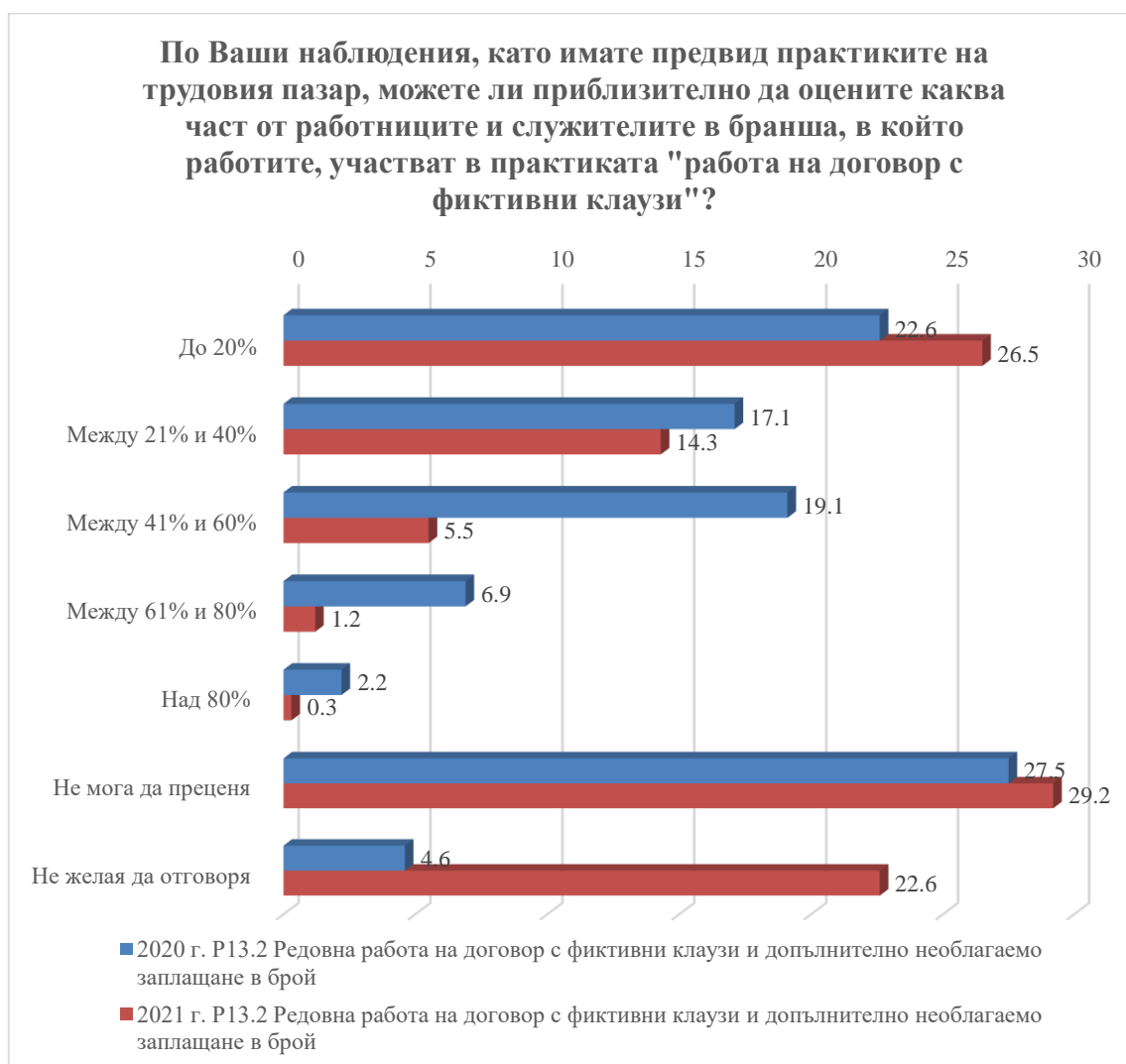


Фиг. 20. Оценки на работодателите за дяловете на лицата в техния бранш, участващи в практиката работа без договор (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Данните от Фиг. 20 са основание да се направи констатацията, че в сравнение с 2020 г., през 2021 г. е настъпило видимо ограничаване на практиката „работа без договор“. Докато през 2020 г. в отделни браншове случаите на разпространение на тази практика са варирали в широк диапазон, включително до 60 %, през 2021 г. тази честота е редуцирана и практиката се среща в по-малки размери – предимно до 20 % на равнище предприятие.

Разпространението на практиката **работа на договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой** също отбелязва намаление. През 2020 г. 22,6 % от работодателите са преценили, че тази практика обхваща до 20 % от работниците и служителите в предприятията. През 2021 г. преценката е, че този дял се е увеличил до стойност 26,5 %. Леко намаление са установява по отношение на работодателите, считащи, че тази практика обхваща между 21 и 40 % от работниците и служителите в предприятията – през 2020 г. този дял е възлизал на 17,1 %, а през 2021 г. е намалял до 14,3 %. Почти четири пъти е намалял дялът на работодателите, според които

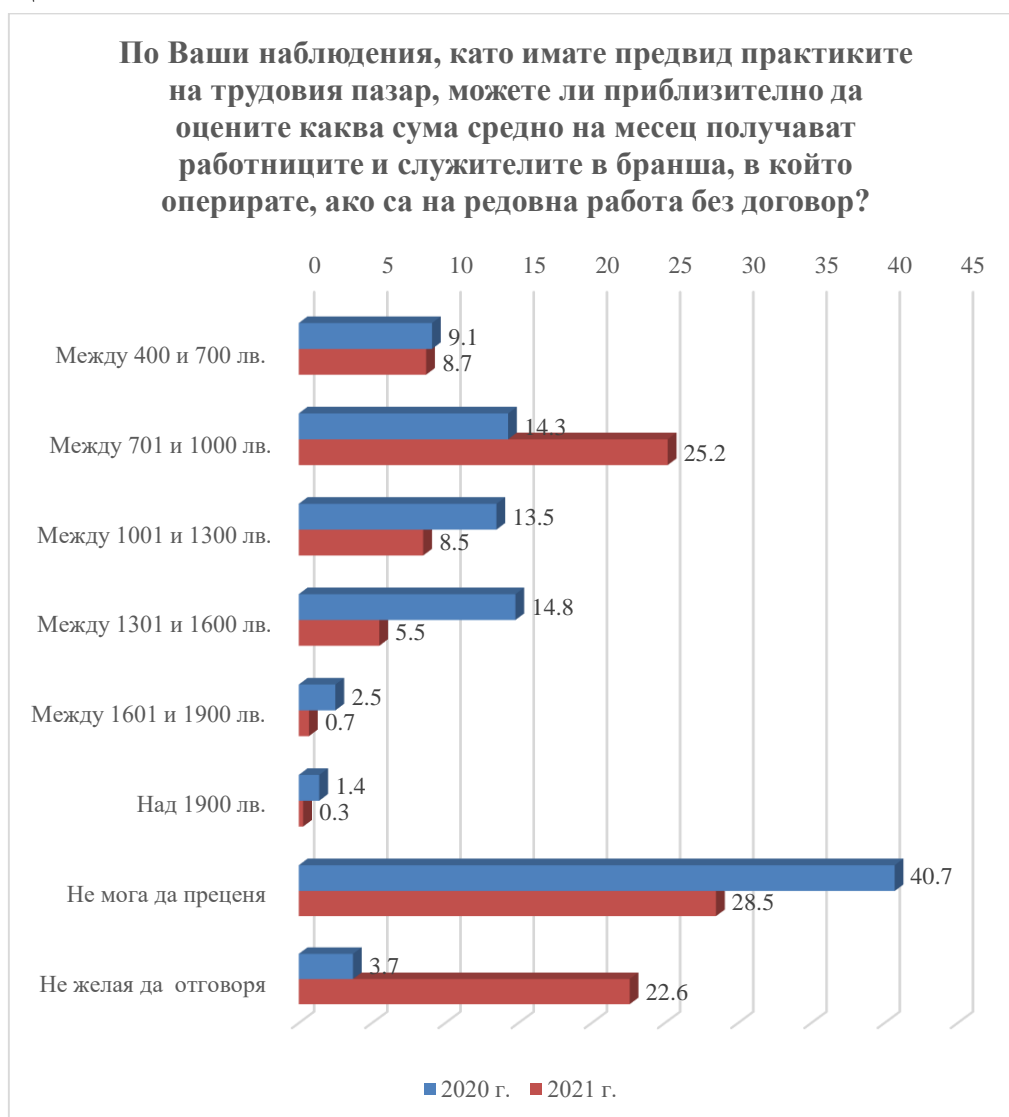
с договори с фиктивни клаузи работят между 41 и 60 % от предприятията – докато през 2020 г. този дял е бил 19,1 %, през 2021 г. е намалял до 5,5 %. Също така много осезаемо е намалял (от 6,9 % през 2020 г. до 1,2 % през 2021 г.) дялът на работодателите, преценяващи, че на договор с фиктивни клаузи работят между 61 и 80 % от работниците и служителите в предприятията. Работодателите, споделящи, че не могат да преценят, са 27,5 % през 2020 г. и 29,2 % през 2021 г., което индикира постоянно равнище на тази категория респонденти. Но рязко увеличение през 2021 г. бележат тези респонденти, които не са полегали да отговорят – техният дял е бил 4,6 % през 2020 г. и е нараснал до 22,6 % през 2021 г. Фиг. 21 илюстрира коментираните оценки:



Фиг. 21. Оценки на работодателите за дяловете на лицата в техния бранш, участващи в практиката работа на договор с фиктивни клаузи и доплащане на необлагаема кума в брой (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Представените данни сочат, че през 2021 г. леко намаление бележи и практиката работа на договор с фиктивни клаузи. Определено може да се каже, че доколкото се среща в различните браншове, тази практика се разпростира върху до 20 % от работниците и служителите. В сравнение с 2020 г. това е значителен напредък, тъй като през предходните години работата на договор с фиктивни клаузи обхващаше много по-високи равнища – около 40 %, а в отделни браншове и повече.

В рамките на анкетното попълване е зададен въпрос, който изисква да се направи **приблизителна оценка на сумата, която средно на месец получават работниците и служителите, ако работят редовно без договор. Отговорите са показани в следващата Фиг. 22:**



Фиг. 22. Оценки на работодателите за приблизителните суми, които получават средно месечно трайно работещите без договор (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

<https://www.eufunds.bg/>



Тези оценки са необходими за изчисляването на претеглени стойности на отделни показатели от социологическия компонент на КИ. Но въпреки това, в суровия си вид данните показват, че според оценките на работодателите, през 2021 г. средно получаваните суми се намират предимно в три диапазона:

- 1) Между 701 и 1000 лева (според 25,2 % от респондентите);
- 2) Между 400 и 700 лева (според 8,7 % от респондентите)
- 3) Между 1001 и 1300 лева (според 8,5 % от респондентите).

**В сравнение с 2020 г. има изменение и то е в това, че сега най-често срещаният модел е за месечно заплащане труда на работещите без договор между 700 и 1000 лева. През 2020 г. този модел също е бил сред доминиращите, но заедно с това сравнително често разпространен (14,8 %) е бил и моделът на средно месечно заплащане между 1301 и 1600 лева. Така на практика се оказва, че през 2021 г. има известно намаление и на необлагаемите суми в брой, които се раздават на работещите без договор. Това изглежда напълно логично, при положение, че са намалели случаите на работа без договор като цяло и че те се срещат вече в браншове с по-ниско квалифициран труд, съответно с по-ниско заплащане за труда. И както през 2020 г., при тълкуването на тези данни трябва да се отчита фактът, че висок брой работодатели са отказали да дадат конкретна оценка на този въпрос и вместо това са посочили „не мога да преценя“ (28,5 %) или „не желая да отговоря“ (22,6 %).**

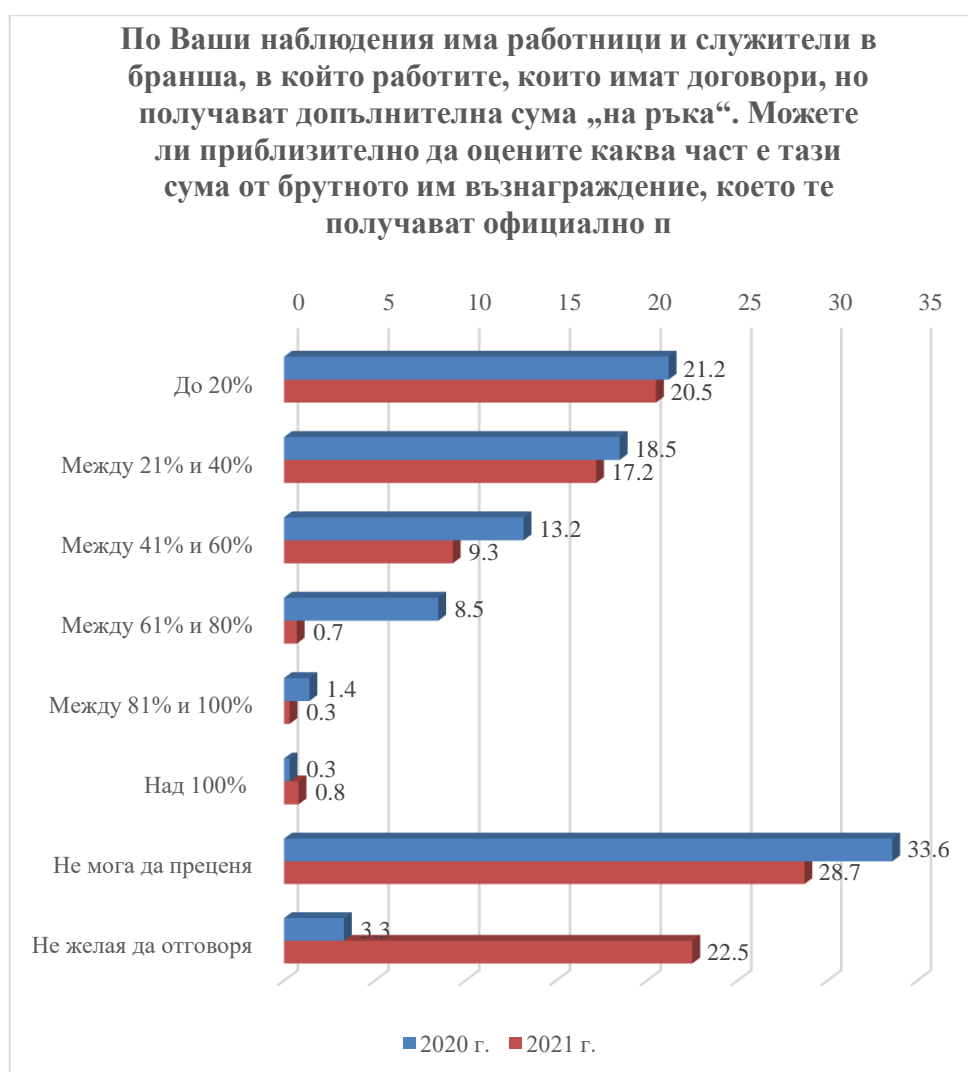
По подобие на предходния въпрос, **работодателите са помолени да направят оценка за размера на получаваните допълнително в брой суми, изчислени като процент от brutното им възнаграждение.** Въпросът цели да установи какви с суми допълнително се изплащат на работещите на договори с фиктивни клаузи.

Въпросът е затруднил 33,6 % от респондентите през 2020 г. и 28,7 % през 2021 г., но през 2021 г. 22,5 % са избрали отговора „не желая да отговоря“. **Получените конкретни оценки показват, че през 2021 г. до голяма степен се преповтаря картината от 2020 г., но с една важна промяна.** Според данните, при работата на договор с фиктивни клаузи раздаваните допълнително суми в брой възлизат до 20 % от brutното възнаграждение (според 20, % от работодателите), между 21 и 40 % (според 17,2 % от работодателите), между 41 и 60 % (според 9,3 % от работодателите). Промяната в ситуацията през 2021 г. е по отношение дела на работодателите, изчисляващи размера на допълнителната сума между 61 и 80 %: докато през 2020 г. 8,5 % от работодателите са посочили такъв размер на допълнителната сума, то през 2021 г. тази сума е посочена само от 0,7 % от работодателите. Така в крайна сметка става ясно, че когато в дадено предприятие се наемат работници на договор с фиктивни клаузи, най-вероятно на тях им се доплаща сума, която е или до 20 % от brutното възнаграждение или между 21 и 40 % от brutното възнаграждение. Силно са намалели случаите, когато допълнителната сума

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеклаираната заетост“

е в размери над 40 % от брутното възнаграждение. Това е основание да се направи извод, че е налице тенденция за намаляване на размера на раздаваната на работниците необлагаема сума в допълнение на възнаграждението, вписано в трудовия договор. Това се обяснява най-вече с факта, че случаите на работа на договор с фиктивни клаузи все повече намаляват в браншовете с високо и средно квалифициран труд и се наблюдават предимно в браншовете с ниско квалифициран труд, където самото заплащане е по-ниско и където работниците се съгласяват да получават по-ниски суми в брой. Фиг. 23 представя разпределението на коментираните процентни дялове:



Фиг. 23. Оценки на работодателите за размера на получаваните допълнително в брой суми, от лицата, работещи на договори с фиктивни клаузи, изчислени като процент от брутното им възнаграждение (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

В рамките на реализираното анкетно попълване, всички респонденти-работодатели са попитани дали в тяхното предприятие (фирма) се е налагало да използват работници и служители без договор или с договори на ниски възнаграждения и доплащане на необлагаеми суми в брой. Получените отговори са визуализирани в следващата Фиг. 24:



Фиг. 24. Оценка на работодателите за това дали в тяхната фирма са прибегвали до наемане на работници без договори (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

Както показват данните, налице е значителна промяна в ситуацията през 2020 г. и 2021 г. Докато през 2020 г. 54,0 % от работодателите са посочили, че не са използвали практиката работа без договор, то през 2021 г. този отговор е посочен от 91,8 % от респондентите. Това е много сериозна промяна, която може да се приеме като индикация за изградени силни нагласи сред работодателите и нетолериране на практиката работа без договор. Достатъчно показател е фактът, че през 2020 г. 14,8 % от работодателите са съобщили, че често използват практиката работа без договор, а през 2021 г. този дял е само 1,2 %, което е дванадесет пъти по-малко.

По отношение на практиката за **работа на договор с фиктивни клаузи и допълнително възнаграждение в брой** се установяват също високи стойности на работодателите, които никога не са прибегвали до тази практика. През 2021 г. никога не са наемали работници и служители с договори с фиктивни клаузи 85,8 % от работодателите, което е с тридесет процентни пункта по-малко, отколкото е било през 2020 г. (50,3 %). През 2020 г. 13,5 % от работодателите често са прибегвали до практиката работа на договор с фиктивни клаузи, а през 2021 г. техният дял е намалял до 1,2 %. Фиг. 25 представя тези оценки в сравнителен план за 2020 г. и 2021 г.:



Фиг. 25. Оценка на работодателите за това дали в тяхната фирма са прибегвали до наемане на работници на договори с фиктивни клаузи (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

С това завършваме представянето на оценките на работодателите за проявленията на недеklarираната заетост в българската икономика. Въпросите, чрез които са събрани коментираните оценки и мнения, имат своята строга логика, съчетават се и взаимно се допълват, в резултат на което ще бъде направено изчислението на отделните показатели от социологическия компонент на КИ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**Част от оценките носят в себе си многопластова информация и имат потенциал за извършване на допълнителни калкулации, в резултат на което могат да бъдат направени сравнително точни изчисления, например за средните суми, които работещите без договор получават или за това на каква сума възлизат допълнително изплащаните в брой суми на работещите на договор с фиктивни клаузи.**

**Всичко това е необходимо и полезно, за да се осъзнаят по-добре размерите на отделните практики на недеklarираната заетост и да се потърсят разумни и приложими подходи за тяхното ограничаване и превенция.**



### 3.2. Оценки на работниците и служителите

В тази част на анализа се представят оценките на работниците и служителите за проявленията и обхвата на недеklarираната заетост в българската икономика. Анкетното попълване е направено в началото на 2022 г. и оценките се отнасят до състоянието през 2021 г. Това е второто по рода си измерване, което ще надгради оценките за обхвата на недеklarираната заетост през 2020 г.

#### 3.2.1. Оценки за проявленията на недеklarирана заетост в българската икономика през 2021 г.

Важна функция на осъщественото анкетно попълване сред работниците и служителите бе да се установи какви са личностните параметри на участието на хора в практики на недеklarираната заетост. Затова в анкетата е включен въпрос за това дали през последните 12 месеца на респондентите им се е случвало да бъдат включени в практики, които се отнасят към недеklarираната заетост. Опитът ни от предходните изследвания на АИКБ<sup>3</sup>, включително и анкетните попълвания за целите на социологическия компонент на КИ подсказа, че този въпрос предизвиква защитна реакция у респондентите и малка част от тях признават свое участие в сиви практики. Затова въпросът е зададен и под формата на питане за това дали близки на респондентите са участвали в сиви практики. За годините на мониторинга на данните от тези два въпроса се наблюдава сериозно различие между двата типа оценки, като оценките за близките на респондентите сочат много по-високи равнища на участие в сиви практики.

В конкретния случай, въпросът е зададен по отношение на три практики - работа без договор, работа на договор с фиктивни клаузи и работа с граждански договор. Последното е допустимо като практика, но тук идеята е да се оцени каква част от отношенията протичат под формата на граждански, вместо трудови договори, тъй като една от формите на недеklarираната заетост е работата с фиктивни трудови договори, при които отношенията за по същество трудови, но лицето се наема на граждански договор с цел спестяване на данъци и осигуровки.

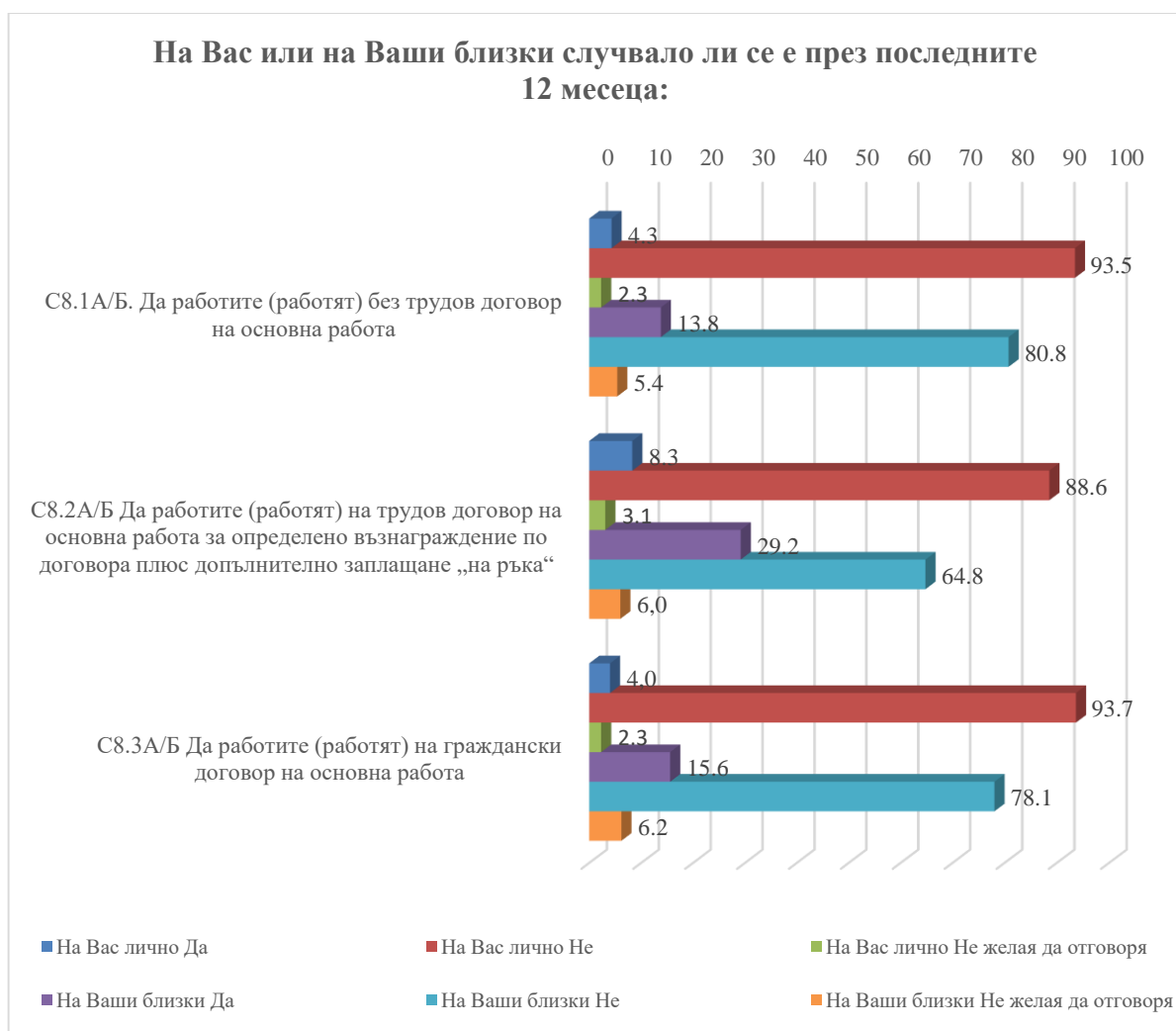
Събраните емпирични оценки са представени в следващата Фиг. 26. Данните показват, че включеността в посочените три практики през последните 12 месеца (2021 г.) е имала следните измерения:

- **Без договор** са работили само 4,3 % от изследваните работници и служители, което е три пъти по-малко от 2020 г., когато участието в тази практика е обхванало 13,0 % от работниците и служителите. През 2020 г. 17,5 % от респондентите са посочили, че техни близки са работили без договор. През 2021 г. този дял е леко намалял и новата му стойност е 13,8 %;

<sup>3</sup> Имат се предвид социологическите изследвания, реализирани в рамките на проект "Ограничаване и превенция на неформалната икономика".

<https://www.eufunds.bg/>

- **На договор с фиктивни клаузи и доплащане на необлагаема сума в брой** през 2021 г. са работили 8,3 % от изследваните работници и служители, което е два пъти по-малко от 2020 г., когато този дял е бил 15,7 %. През 2020 г. 21,2 % от работниците и служителите са съобщили, че техни близки са работили на договор с фиктивни клаузи. През 2021 г. този дял е нараснал до 29,2 %;
- **С граждански договор** на основна работа са работили 14,5 % от изследваните работници и служители през 2020 г., а през 2021 г. този дял е намалял до 4,0 %. Що се отнася до близките на респондентите, то през 2020 г. 18,6 % от респондентите са съобщили, че техни близки са били наети на основната си работа с граждански договор. През 2021 г. този дял леко е намалял до 15,6 %.



Фиг. 26. Оценки на работниците и служителите за това дали през последните 12 месеца на тях лично и на техни близки се е случвало да работят без договор, на договор с фиктивни клаузи или с граждански договор

Тези оценки ще бъдат включени в изчисляването на показателите от социологическия компонент на КИ в частта му за Под-индекса "Заетост на светло", като ще им бъде изчислена претеглена стойност и ще стане ясна тяхната тежест в рамките на общата стойност на под-индекса "Заетост на светло". Но и от представянето на данните в суров вид става ясно, че практиката за работа без договор бележи очевиден спад. Що се отнася до работата на договор с фиктивни клаузи, то и през 2021 г. тя продължава да бъде най-широко срещата се проява на недекларираната заетост, макар че в сравнение с предходната 2020 г. е налице тенденция за ограничаване до по-ниски размери. Като сигнална лампа трябва да приемем факта, че през 2021 г. 29, % от работниците и служителите са имали близки, работили на договори с фиктивни клаузи. Това е предупреждение, че тази форма на недекларираната заетост продължава да е често срещана в българската практика.

Анкетното попълване сред работниците и служителите показва, че през последните 12 месеца (2021 г.) 9,4 % от работниците и служителите са извършвали допълнителна работа, което индикира спад в сравнение с 2020 г., когато 14,7 % са извършвали допълнителна дейност срещу заплащане.

Какво е характерно за заетостта на тези 9,4 %, извършвали допълнителна работа:

- 53,0 % са били наети от фирма (предприятие), за която са извършвали определени дейности срещу заплащане;
- 42,4 % са работили за домакинство, което предполага извършване на определени дейности в рамките на дома на съответното домакинство, като отново същественото тук е, че това са дейности, извършвани срещу заплащане;
- 4,6 % не са пожелали да уточнят за кого са работили.

От гледна точка на ограничаването на недекларираната заетост по-голям интерес представлява дали наетите лица са имали договор със своя работодател и ако да, какъв тип е бил договорът. Данните показват, че:

- 15,2 % от наетите лица са имали трудов договор;
- 25,6 % от наетите лица са работили с граждански договор;
- Изключително висок дял от лица (51,2 %) са работили без какъвто и да е договор. В сравнение с 2020 г., когато този дял е бил 34,1 %, установяваме значително увеличение на лицата, работили без договор. Този факт изисква по-задълбочен допълнителен анализ;
- 8,0 % от наетите лица не уточняват вида на договора.

Допълнителната проверка на данните показва, че:

- **Наетите от фирма** лица са работили предимно с граждански договори (43,9 %), което е намаление в сравнение с 2020 г., когато този дял е бил около 70,0 %. С

<https://www.eufunds.bg/>

трудови договори при наемането от фирми са работили 24,2 %, което е два пъти повече, отколкото през 2020 г., когато този дял е бил 13,5 %. **Почти два пъти обаче са се увеличили работилите изцяло без договор – те са 27,3 % през 2021 г., срещу 14,4 % през 2020 г.;**

- Сред наетите от домакинства, **83,0 % съобщават, че са работили без договор**, докато през 2020 г. дялът им е бил 63,0 %. С граждански договор през 2021 г. са били наети само 3,8 % (срещу 32,9 % през 2020 г.), а 5,7 % са работили с трудов договор (срещу 2,7 % през 2020 г.)

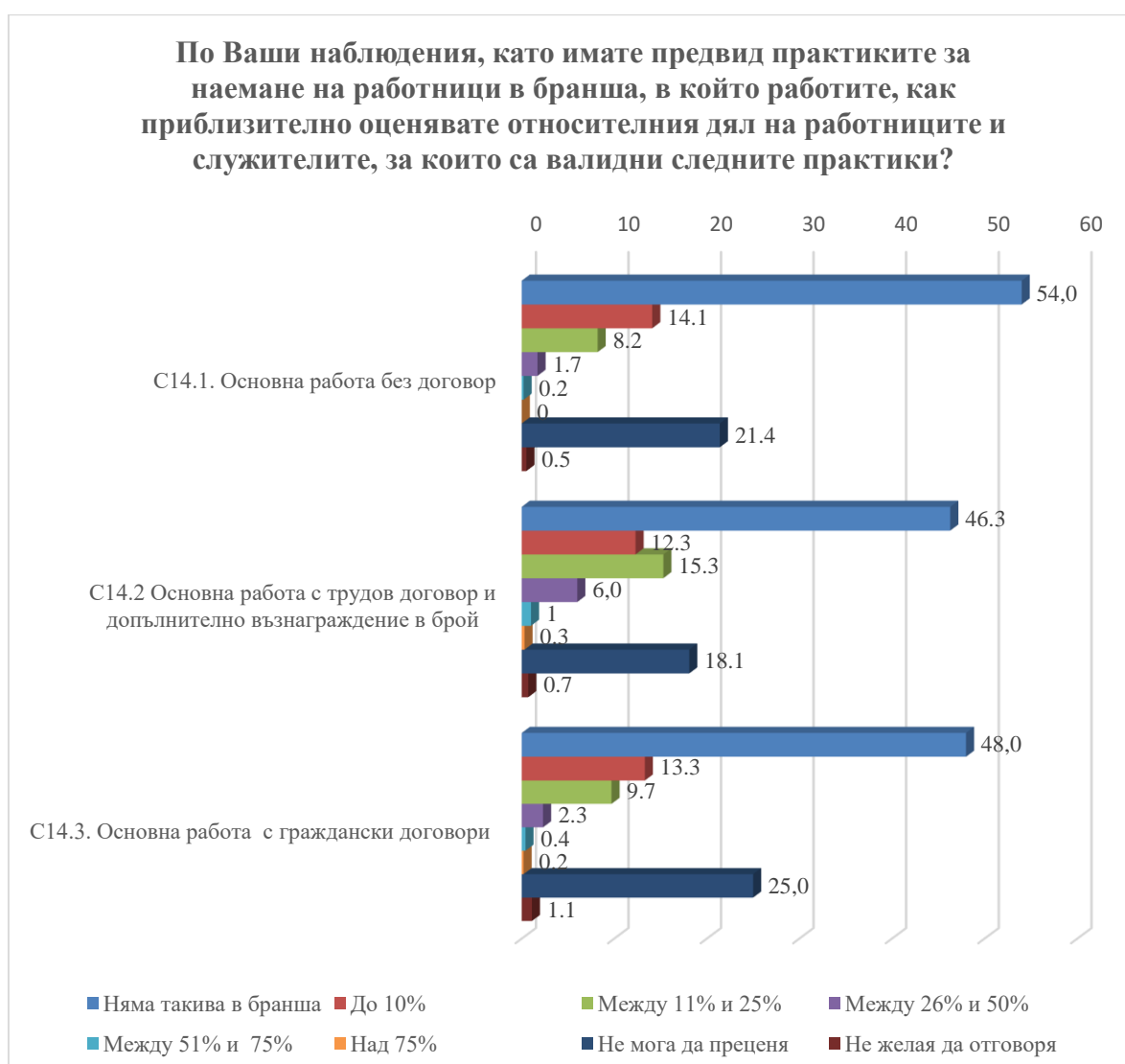
**Тези оценки илюстрират тенденция, която се нуждае от специално внимание. Продължава тенденцията, установена от предходните години, лицата, извършващи допълнителна работа, да бъдат силно уязвими към капаните на недекларираната заетост. През 2021 г. са настъпили промени при наемането на допълнителна работа от предприятията – двойно са се увеличили случаите на наемане на лица с трудови договори, но също така два пъти са се увеличили и случаите на наемане на лица изцяло без договори. При лицата, наемани за извършване на работа в домакинствата, ситуацията се е влошила, в сравнение с 2020 г. и през 2021 г. четири пети от работилите за домакинства са били в сиви трудови отношения - работили са без какъвто и да е договор.**

В контекста на установените тенденции по отношение на реализирането на допълнителна заетост, обясними са и отговорите на респондентите на въпроса дали при изпълнението на допълнителната работа са получавали необлагаемо възнаграждение в брой. Анкетното попълване сочи, че през 2021 г. **50,0 % от изпълнявалите допълнителна работа са получавали необлагаемо възнаграждение в брой.** Налице е известен спад в тази практика, тъй като през 2020 г. дялът на получилите необлагаемо възнаграждение е бил 67,0 %. Проверката на данните показва, че през 2021 г. необлагаемо възнаграждение в брой са получавали 68,4 % от лицата, работещи с трудов договор (срещу 27,8 % през 2020 г.), но 37,5 % от работещите с граждански договор (срещу 74,5 % през 2020 г.) и 100 % от тези, които не са имали договор.

**Тези данни ще бъдат отчетени при изчисляването на показателите от социологическия компонент на Под-индекса "Заетост на светло", но в контекста на замислените информационно обучителни дейности следва да се отбележи, че по отношение на населението е необходима много сериозна разяснителна работа за очертаване на рисковете, които се поемат при работа без договор или другите форми на недекларираната заетост. Това е необходимо предвид факта, че редица домакинства в последно време влизат в ролята на работодател, а както става ясно нито домакинството знае какви са отговорностите му като работодател, нито наеманото лице е наясно какво рискува когато позволи да бъде наето без договор или на договор с фиктивни клаузи и доплащане на необлагаема сума в брой.**

Освен въпросите, очертаващи и улавящи личното участие на респондентите в практики на недекларирана заетост, при анкетното попълване сред работниците и служителите са зададени поредица от въпроси, чрез които са събрани оценки за обхвата и разпространението на недекларираната заетост на равнище бранш и в българската икономика като цяло.

Следващата Фиг. 27 представя оценките на работниците и служителите за обхвата на трите най-разпространени практики на недекларирана заетост в бранша, в който работи съответният респондент:



Фиг. 27. Оценки на работниците и служителите за относителните дялове на разпространение в бранша, в който работят, на практиките работа без договор, работа на договор с фиктивни клаузи и основна работа с граждански договор

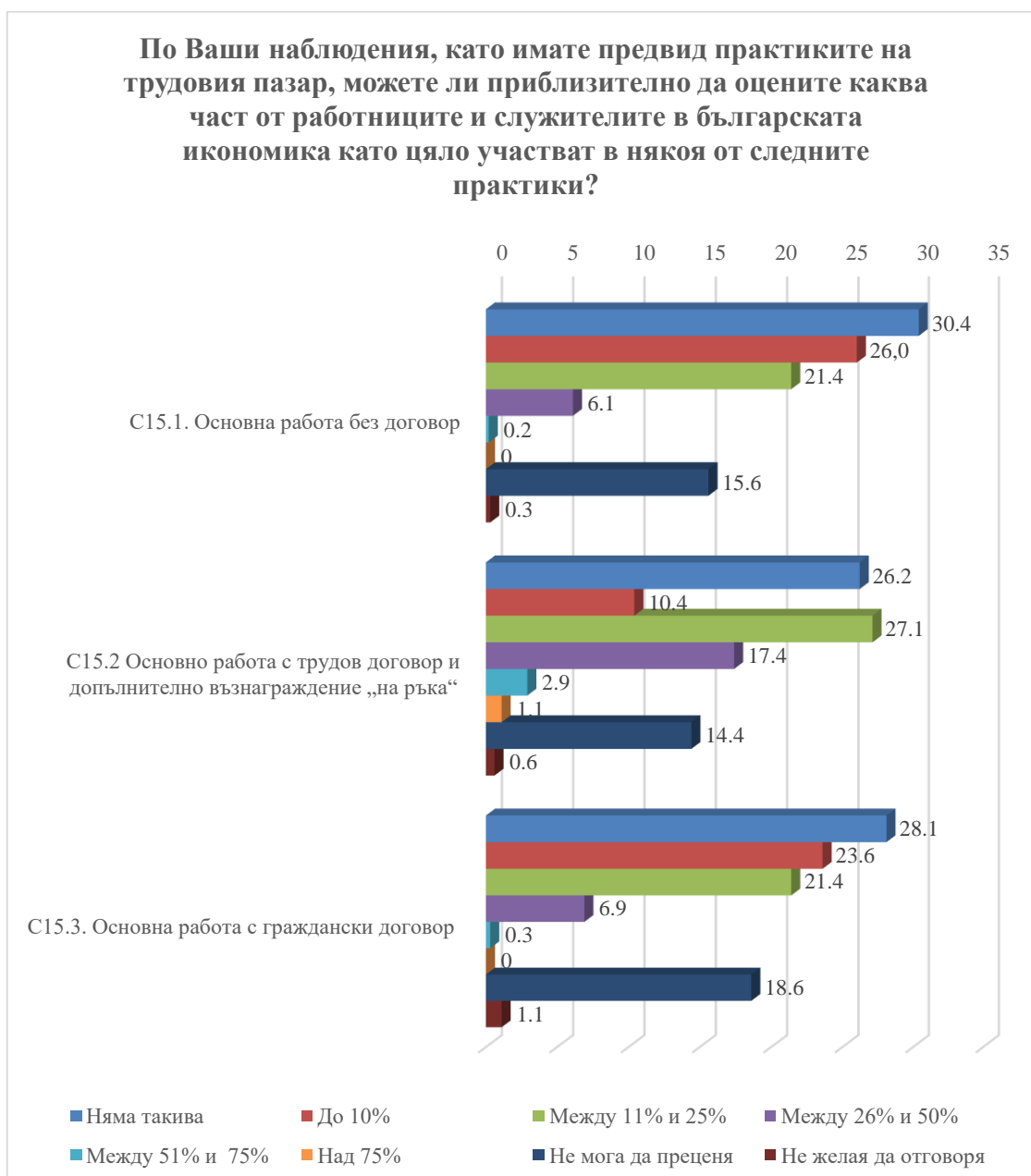
Оценките от Фиг. 27 показват следното:

- По мнението на работниците и служителите, в бранша, в който работят, разпространението на **практиката основна работа без договор** е до 10 %, според 14,1 %, докато през 2020 г. този дял е бил 22,2 % от респондентите. През 2021 г. 8,2 % от работниците и служителите са преценили, че практиката основна работа без договор обхваща между 11 и 25 % от работещите в бранша и по този показател е налице съществено намаление – този дял е бил 29,7 % през 2020 г. Що се отнася до разпространението на работата без договор в параметри между 26 и 50 %, то то е посочено от 19,1 % от респондентите през 2020 г. и едва от 1,7 % през 2021 г. През 2021 г. съществена промяна е настъпила в честотата на прилагане на практиката работа без договор, индикатор за което е това, че докато през 2020 г. 19,5 % от респондентите са избрали отговора "няма такава практика в бранша", то през 2021 г. този отговор е посочен от 54,0 % от респондентите;
- Подобрене установяваме и по отношение практиката основна работа с договор с фиктивни клаузи и допълнително възнаграждение в брой. През 2020 г. само 13,0 % от респондентите са заявили, че в техния бранш не се прилага тази практика, а през 2021 г. този дял е нараснал до 46,3 %, което е три пъти и половина повече. Обхватът на тази практика в бранша е до 10 %, според 12,1 %, между 11 и 25 %, според 15,3 % от респондентите, и между 25 и 50 %, според 6,0 % от респондентите. Практически всички от посочените дялове са намалели два или дори три пъти, което убедително говори за по-рядкото прилагане на работата с фиктивни клаузи в предприятията от българската икономика;
- **Практиката за основна работа с граждански договор** също е бележи намаление по браншове. Такава практика не се среща според 48,0 %, което е три пъти повече в сравнение с 2020 г., когато този дял е бил 15,5 % от респондентите. Това означава, че три пъти повече работници и служители са убедени, че в предприятията от техния бранш не се прилага практиката за работа с фиктивни клаузи. Респондентите, преценили, че практиката има различни измерения в техния бранш, обрисуват следната картина: според 13,3 %, тя се среща в до 10 % от случаите, според 9,7 % - между 11 и 25 % от случаите, а според 2,3 % - в между 26 до 50 % от случаите.

Сравнението показва, че и през 2021 г. **от трите наблюдавани практики най-често срещаната се е работата на договор с фиктивни клаузи и допълнително доплащане на необлагаема сума в брой (около 10 - 25 %), следвана от работата без договор и основа работа с граждански договор, които се проявяват с различни стойности, вариращи предимно до 10 %. Тези оценки са ясен сигнал, че трите типични форми на недекларирана заетост се проявяват в все по-малки размери, което показва, че процесът по ограничаване и превенция на недекларираната**

заетост е стартирал много добре и за относително кратък период са постигнати видими резултати.

Същият въпрос, зададен по отношение на българската икономика като цяло, генерира следните оценки на работниците и служителите. Фиг. 28 представя най-новите оценки, описващи ситуацията през 2021 г.:



Фиг. 28. Оценки на работниците и служителите за относителните дялове на разпространение в българската икономика като цяло на практиките работа без договор, работа на договор с фиктивни клаузи и основна работа с граждански договор

- **Практиката работа без договор** се оценява като разпространена на равнище до 10 %, според 26,0 % от работниците и служителите, между 11 и 25 %, според 21,4 % от респондентите, и между 26 и 50 %, според други 6,0 % от респондентите. През 2021 г. 30,4 % от респондентите са посочили, че такава практика не се среща в българската икономика. Тези данни индикират настъпило подобрене в ситуацията в сравнение с 2020 г., когато само 6,8 % от респондентите са съобщили, че в предприятията не се среща практиката работа без договор;
- Другата наблюдавана практика - **работа на договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой**, се среща още по-често: тя е до 10 %, само според 10,4 %, варира между 11 и 25 % по мнението на 27,1 % от респондентите, а според 17,4 % от респондентите се движи на равнище между 26 и 50 %. Оценките по този показател следва да се възприемат с нужната сериозност – практиката работа на договор с фиктивни клаузи е все още често срещана в предприятията в българската икономика;
- **Основна работа с граждански договор** е практика, която е разпространена в българската икономика само до 10 %, според 23,6 % от респондентите. По мнението на 21,4 % от респондентите, тази практика има стойности между 11 и 25 %, а според 6,9 % нейните параметри са между 25 и 50 %. През 2021 г. наемането на лица с граждански договори за основна работа е намаляло, свидетелство за което е и това, че докато през 2020 г. само 9,5 % от респондентите са преценили, че наемането на лица на основна работа с граждански договор не се прилага като практика в българската икономика, то през 2021 г. този дял е нараснал до 28,1 %.

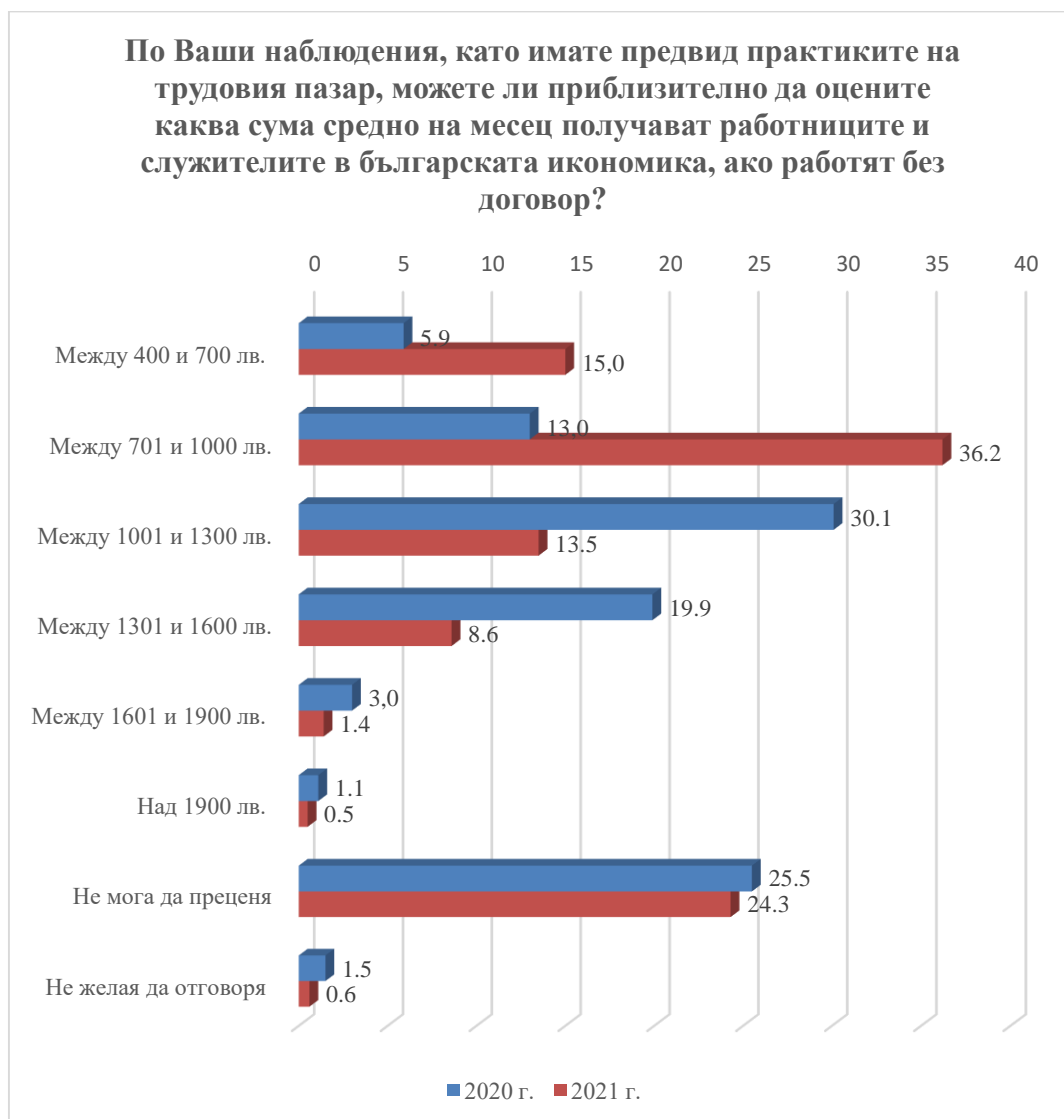
Съдейки по коментиранияте данни, като цяло в българската икономика най-често прилаганата сива практика за наемане на лица е работата с договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой (варира съществено в различните браншове, но не надхвърля равнища от 50 %). Другите две практики - работа без договор и основна работа с граждански договор, имат разпространение по-скоро до 10 %, като има браншове, в които този процентен дял е видимо по-висок. Данните за браншовото разпространение на трите наблюдавани сиви практики, както и данните за техния обхват като цяло в българската икономика, са важна част от информацията, необходима за изчисляването на показателите от социологическия компонент на Под-индекса "Заетост на светло". Претеглянето на стойностите ще покаже реалната тежест на всяка една от наблюдаваните три практики.

И през 2021 г. остава тревогата по отношение трудното изкореняване на практиката за хибридна заетост – търсене на съчетание между легитимното и недеklarираното. Такава форма е работата на договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой. Макар другите наблюдавани



показатели да сочат, че раздаваните необлагаеми суми в брой са в по-малък размер през 2021 г., практиката сама по себе си не е изчезнала. Тя е траен компонент от българската действителност и въпреки полаганите усилия за нейното ограничаване, трудно се поддава на ограничаване. Това налага да се търсят още по-гъвкави подходи и да се конструират мерки, които да пресекат интереса от включване в тази сива практика.

В продължение на тези размисли, представяме оценките на работниците и служителите за това каква сума средно получават работниците и служителите, които работят без договор. Според получените данни, ситуацията през 2021 г. е следната (Фиг. 29):



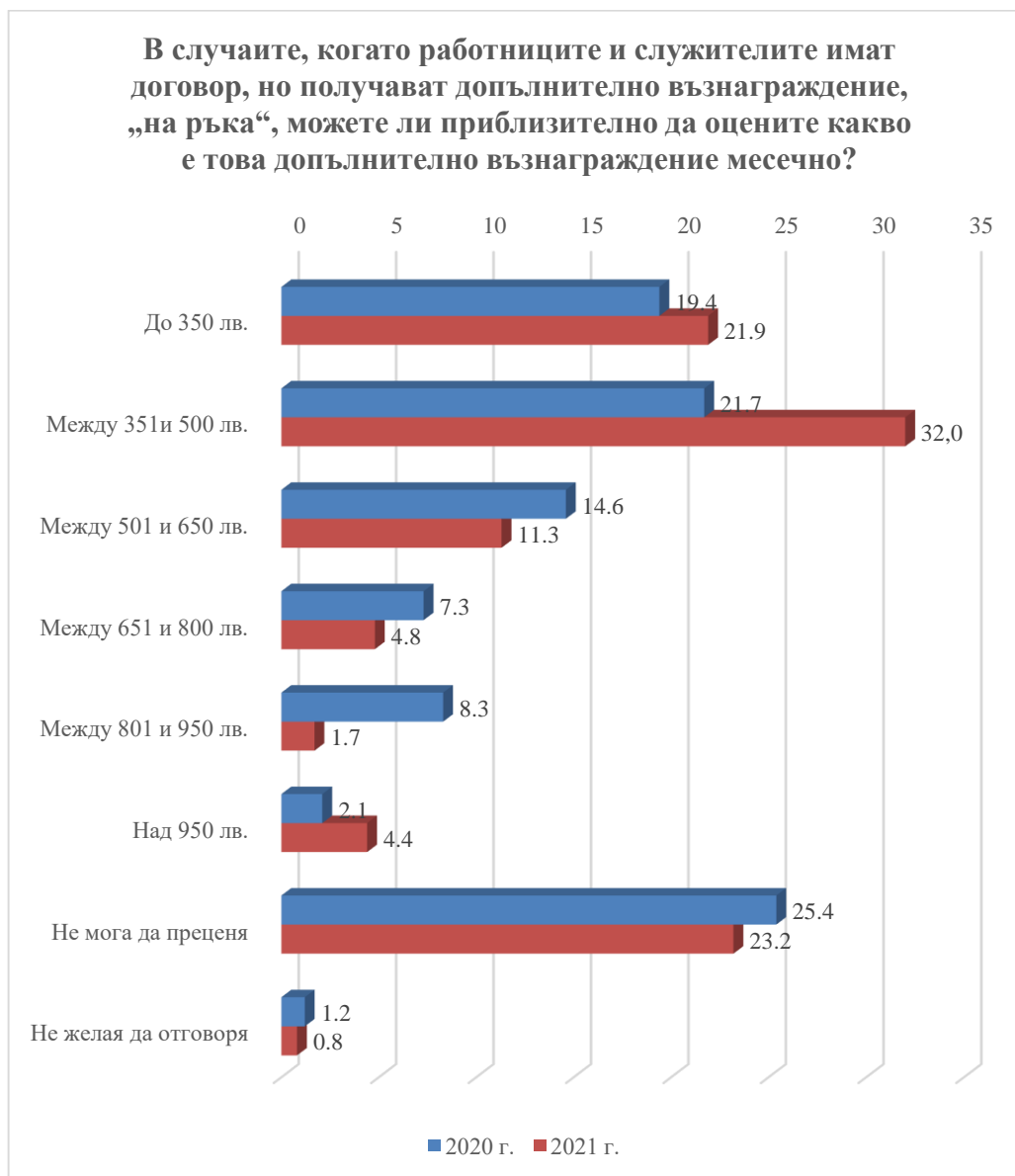
Фиг. 29. Оценки на работниците и служителите за средната сума, която получават лицата, работещи без договор (сравнителен план между 2020 г. и 2021 г.)

<https://www.eufunds.bg/>

- Докато през 2020 г. 5,9 % от респондентите са преценили, че работещите без договор получават средно на месец между 400 и 700 лева, то през 2021 г. това мнение е изразено от три пъти повече респонденти (15,0 %);
- През 2021 г. получаваните суми са били в диапазона между 701 и 1000 лева, по мнението на 36,2 % от респондентите. За сравнение, през 2020 г. този дял е бил 13,0 %;
- През 2020 г. 30,1 % от респондентите са били на мнение, че работещите без договор получават за положения от тях труд суми между 1001 и 1300 лева. Този дял е видимо намалял през 2021 г. и е приел стойност от 13,5 %;
- 19,9 % от респондентите през 2020 г. са преценили, че работещите без договор получават средно месечно суми в диапазона между 1301 и 1600 лева. Този дял през 2021 г. възлиза на 8,6 %;
- През 2020 г. между 1601 и 1900 лева са били сумите, получавани от лицата, работещи без договор, по мнението на 3,0 % от респондентите. През 2021 г. този дял е намалял до 1,4 %.

**Съдейки по данните, през 2021 г. най-разпространеното мнение сред работниците и служителите е, че работещите без договор получават за труда си между 700 и 1000 лева. За сравнение, през 2020 г. е преобладавала оценката, че тези суми са в диапазона между 1001 и 1300 лева. Така че налице е промяна и тя се състои в намалените размери на изплащаните необлагаеми суми, което ако бъде изчислено в национален мащаб за всички икономически дейности, ще покаже, че в практиката работа без договор се влагат по-малък обем от парични средства. Но не бива да се неглижират различията между икономическите дейности – породените от тяхната специфика особености в характера и сложността на труда. Това най-вероятно продължава да предизвиква сериозни различия в размера на изплащаните в брой суми в отделните браншове.**

При анкетното попълване работниците и служителите са дали своите оценки за това работещите на договор с фиктивни клаузи какви допълнителни суми получават като необлагаемо плащане в брой. Тези оценки са илюстрирани в следващата Фиг. 30:



Фиг. 30. Оценки на работниците и служителите за сумата, която получават като необлагаемо възнаграждение в брой работещите на договори с фиктивни клаузи

**Според работниците и служителите, допълнително изплащаните при работа с фиктивни клаузи суми варират в различни размери, както следва:**

- Те са в размер до 350 лева, според 21,9 % от респондентите. В сравнителен дял няма съществена разлика по този показател с 2020 г.;
- Работещите с фиктивни клаузи получават средно месечно суми между 351 и 500 лева, по мнението на 32,0 %. Тук в сравнение с 2020 г. е налице ръст, тъй като този дял е бил 21,7 %;

- През 2020 г. 14,6 % са съобщили, че сумите са в диапазона между 501 и 650 лева. При най-новото измерване този дял е приел стойност от 11,3 %;
- 7,3 % от респондентите през 2020 г. са изказали мнение, че сумите варират между 651 и 800 лева. Този дял се е свил до 4,8 % през 2021 г.;
- Само според 1,7 % през 2021 г. доплащаните суми са били между 801 и 950 лева, докато през 2020 г. делът на респондентите, избрали тази оценка, е бил 8,3 %;
- Затова пък докато през 2020 г. доплащаните суми са били над 950 лева по мнението на 2,1 % от респондентите, то през 2021 г. този дял е нараснал до 4,4 %.

Според получените данни, и през 2021 г. средно раздаваните необлагаеми суми в брой най-вероятно са варирали между 351 и 650 лева, като в сравнение с 2020 г. се е засилила тенденцията тези суми да бъдат предимно между 351 и 500 лева, за сметка на намаляващите случаи на доплащане на по-високи суми в диапазона между 650 и 950 лева. Изненадващо, през 2021 г. два пъти по-често се изплащат суми над 950 лева. Тази оценка визира определени браншове, като информационни технологии например, където заплащането по принцип е най-високо в сравнение с другите икономически дейности.

### 3.2.2. Оценки за причините за разпространението на недеklarирана заетост в българската икономика през 2021 г.

В рамките на проведеното анкетно попълване работниците и служителите са помолени да оценят причините, поради които в техния бранш съществуват практики, като **работа без договор и работа на договор с фиктивни клаузи и допълнително плащане на необлагаема сума в брой**. Респондентите са могли да посочват по повече от един отговор, затова сборът на представените процентни дялове надхвърля 100 %.

От оценките става ясно, че работниците и служителите много добре осъзнават и улавят сложната и противоречива факторна детерминираност на оценяваните две типични проявления на недеklarираната заетост:

- По мнението на 49,3 % от респондентите, една от основните причини за съществуването на двете сиви практики е **възможността да се получат по-високи нетни доходи**. Тази причина има силно и в редица случаи детерминиращо влияние, като определя избора на някои работници и служители да предпочитат работата без договор или работата с фиктивни клаузи;
- 30,1 % от респондентите са преценили, че причина за съществуването на двете типични форми на недеklarираната заетост е това, че **така по-лесно се намира работа**;
- Като трета възможна причина 18,4 % от респондентите са посочили **липсата на друга алтернатива в населеното място, в което живеят**;

<https://www.eufunds.bg/>

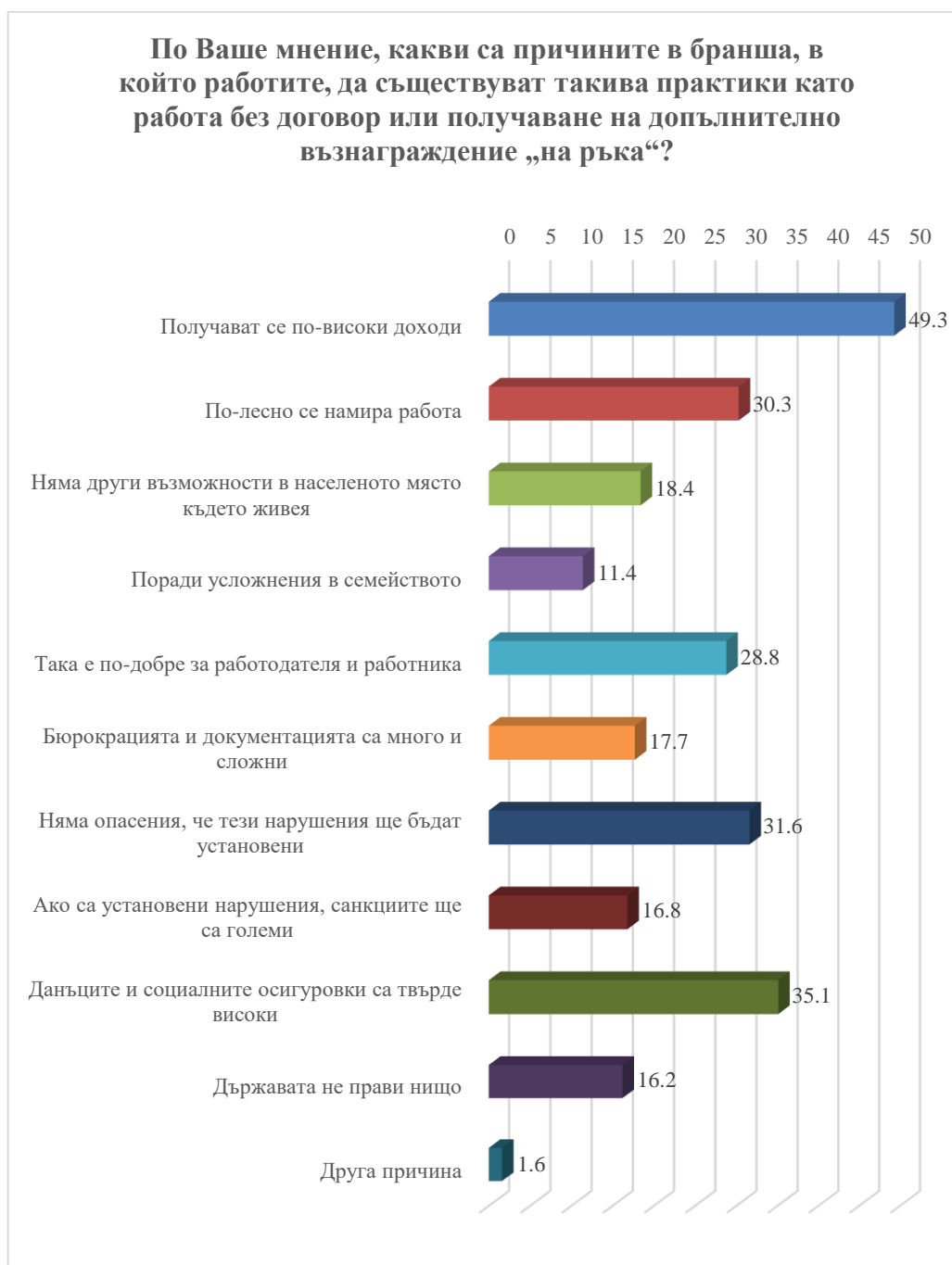
- 11,4 % от респондентите считат, че честа причина за работа без договор или работа на договор с фиктивни клаузи са **усложнения в семейството**;
- Според 28,8% от респондентите, двете практики се избират, защото **така е по-добре за работодателя и работника**;
- **Бюрократията и сложната документация** се изтъкват от 17,7 % от респондентите като причина за предпочитане на типичните две форми на недеklarирана заетост;
- **Липсата на опасения, че нарушенията ще бъдат установени**, са изтъкнати от 31,6 % от респондентите като възможна причина за съществуването на работа без договор и работа на договор с фиктивни клаузи;
- Само 16,8 % от респондентите са посочили, че **ако бъдат установени нарушенията, санкциите ще са големи**. Ниските санкции са друга причина за широкото разпространение на двете типични форми на недеklarираната заетост у нас;
- 35,1 % от респондентите считат, че **данъците и социалните осигуровки са твърде високи** и поради това в българската икономика се срещат работа без договор и работа на договор с фиктивни клаузи;
- Тъй като **държавата не прави нищо, затова съществуват двете сиви практики**. На това мнение са обаче 16,2 % от респондентите.

Фиг. 31 илюстрира представените оценки.

Сравнителният анализ с оценките през 2020 г. показва, че и през 2021 г. се запазват непроменени дяловете на работниците и служителите, които са убедени, че сивите практики съществуват, защото хората не се страхуват, че нарушенията ще бъдат установени и санкционирани.

Прави впечатление, че през 2021 г. видимо са се увеличили (с над 15 процентни пункта) работниците и служителите, които считат, че данъците и социалните осигуровки са твърде високи и затова хората не желаят да ги плащат. Обръщаме отново внимание на тази специфична нагласа за българското население. Тя датира отдавна и остава не само непроменена, но и се задълбочава в негативен смисъл. Както показваха предходните ни изследвания, причините са в ниското качество на здравните услуги и в неефективността на системата за пенсионно осигуряване, която не дава възможност за справедливо отчитане на реалния осигурителен принос. Всичко това води до създаване на силно недоверие към здравната и към осигурителната системи и поражда нагласа за неплащане на социалните осигуровки. Очевидно е необходимо да се предприемат радикални мерки, които да променят системата за социално осигуряване и да внесат повече справедливост и усещане за реално отчитане на удържаните през годините социални осигуровки.

<https://www.eufunds.bg/>



Фиг. 31. Оценки на работниците и служителите за причините за съществуване на практиките работа без договор и работа на договор с фиктивни клаузи и доплащане на необлагаема сума в брой



Представените оценки в тази част на анализа разкриват мненията на работниците и служителите за обхвата и проявенията на недеklarираната заетост. Оценките показват, че е налице много добра информираност и ясни представи както за обхвата и проявенията на недеklarираната заетост, така и за причинно факторната ѝ детерминираност.

Събраните оценки ще бъдат използвани за изчисляване на отделни показатели от социологическия компонент на Под-индекса "Заетост на светло". Техните претеглени стойности ще покажат какви относителни тегла ще получат отделните показатели в рамките на под-индекса, което ще е индикация за това какви са реалните тегла на отделните форми на недеklarираната заетост в икономическия живот на страната.

### 3.2.3. Оценки на работниците и служителите за потенциалните рискове, които крие включването в недеklarирана заетост

При анкетното попълване от работниците и служителите е отделено специално внимание на установяването на представите им за рисковете, които носи работата без договор и работата на договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой.

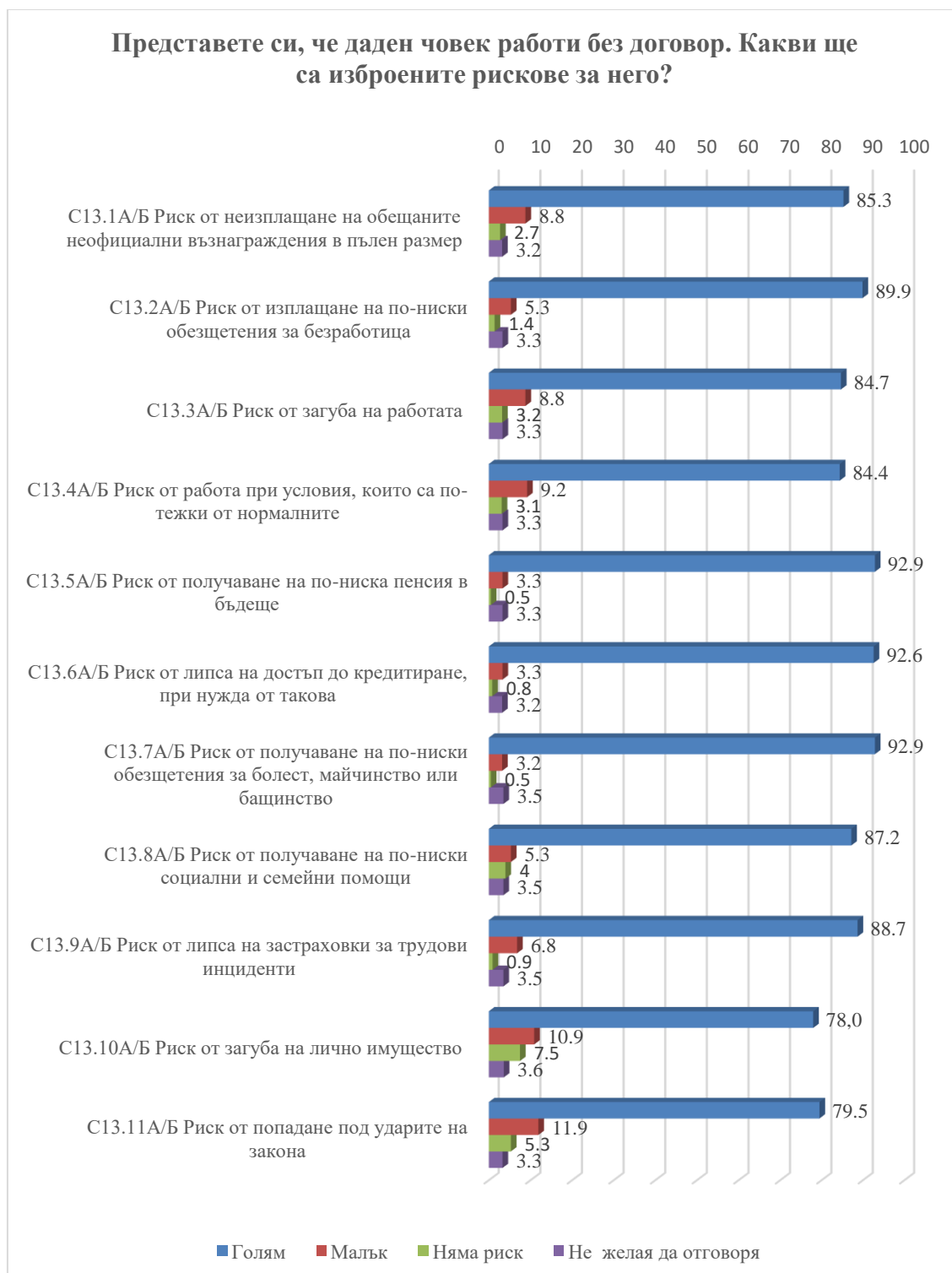
Събраните емпирични оценки показват, че според работниците и служителите при работа без договор са налице следните основни рискове:

- Според 85,3 % от респондентите, работата без договор крие сериозен риск от неизплащане на обещаните неофициални възнаграждения в пълен размер. Рискът е реален поради това, че при работата без договор уговорките са устни и не остават писмени следи за размера на договореното възнаграждение. При недобросъвестен работодател, с това обстоятелство може да се злоупотреби, като след извършването на работата на лицето се изплати сума, по-ниска от първоначално обещаната. Наетото лице не разполага с легитимни механизми за предявяване на претенции по повод неизплатената част от обещаната сума;
- Също така много висок е рискът от изплащане на по-ниски обезщетения за безработица. Това е мнението на 89,9 % от респондентите. Очевидно, работниците и служителите са наясно за връзката между работата без договор и невъзможността при съкращаване да потърсят обезщетения за безработица;
- 84,7 % от респондентите отчита и риска от загуба на работата. Когато липсва писмен договор за наличието на трудово отношение, пред закона такова не съществува и не е възниквало. Затова в случай на проблеми с производството, работодател лесно може да реши да прекрати работата на определени работници, като знае, че това негово решение ще остане без последствия;

- **Работата без договор крие риск от извършване на дейностите при условия, по-тежки от нормалното.** Мнението е изказано от 84,4 % от работниците и служителите. Явно е, че те си дават сметка, че когато липсва официално сключено трудово правоотношение, работодателят не носи законова отговорност за условията, в които се извършва съответният труд. Това обстоятелство в някои производства може да се използва, като наетите без договор лица се поставят в по-тежки условия за работа;
- **92,9 % от респондентите са подчертали, че работата без договор крие риск от получаване на по-ниска пенсия в бъдеще.** На практика, това даже не е риск, а пряко следствие от факта, че работникът е извършвал дейности без договор и поради това не е бил осигуряван;
- По мнението на 92,6 % от работниците и служителите, **човек, който работи без договор, се лишава от достъп до кредитиране, когато то му потрябва.** Този риск е очевиден и до голяма степен закономерен, тъй като при работа без договор не могат да се докажат доходи, което възпрепятства и дори напълно изключва вероятността от получаване на одобрение за кредит;
- 92,9 % от работниците и служителите са посочили, че **при работа без договор има риск от получаване на по-ниски обезщетения за болест, майчинство или бащинство.** На практика, ако даден човек работи само без договори, той няма да получава каквито и да е обезщетения, тъй като не може да докаже наличие на трудов и осигурителен стаж;
- Също 87,2 % от работниците и служителите считат, че **работата без договор крие риск от получаване на по-ниски социални и семейни помощи.** Този тип оценки са разновидност на горепосочените, тъй като по принцип при работа без договорно отношение не мога да се докажат нито осигурителен доход, нито трудов стаж;
- Според 88,7 % от работниците и служителите, **работата без договор крие също така висок риск от липса на застраховки за трудови инциденти.** При извършване на дейности без договор, работодателят не само не носи законова отговорност за евентуални трудови инциденти, но и наетото лице няма законово основание да си потърси правата и да получи обезщетение;
- 78,0 % от респондентите са заявили, че **при работа без договор има риск от загуба на лично имущество;**
- Според 79,5 % от респондентите, **работата без договор е рискова и поради това, че работещият без договор може да попадне под ударите на закона.** Прави впечатление, че сравнително по-малък е дялът на хората, които си дават сметка за този вид риск, което отново навежда на извода, че работата без договор не се асоциира от хората като много сериозно нарушение на законодателството.



Фиг. 32 илюстрира оценките за коментираните рискове:



Фиг. 32. Оценки на работниците и служителите за рисковете за човек, който работи без договор

<https://www.eufunds.bg/>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

В сравнение с 2020 г., през 2021 г. наблюдаваме значително повишаване на дяловете на работниците и служителите, осъзнаващи потенциалните рискове от работа без договор. Анализът показва, че през 2020 г. повечето рискове са преценени като големи от около 50 – 60 % от респондентите. През 2021 г. тези дялове са нараснали до 80 % и дори над 90 %, което е индикация, че в съзнанието на работниците и служителите са настъпили чувствителни промени. С малки изключения, работниците и служителите си дават ясна сметка за рисковете, които възникват при работа без договор. Това ,по наша преценка, е първата необходима стъпка към изграждането на трайни нагласи за нетолериране на сиви практики на работното място и невключване в тях.

В анкетата е включен и друг въпрос, чрез който се оценяват рисковете при работа с договор с фиктивни клаузи. Данните от 2020 г. показваха, че рисковете при тази сива практика се оценяват сравнително по-ниско, отколкото при работа изцяло без договор.

Тази тенденция се е запазила и през 2021 г. Оценявани са същите видове рискове, както при работата без договор, само че получените оценки сочат по-ниски нива на осъзнаване на големината на отделните рискове.

Така например, 67,1 % от респондентите са счели, че рискът от неизплащане на обещаните неофициални възнаграждения в пълен размер е голям. 70,8 % от работниците и служителите са оценили като голям риска от изплащане на по-ниски обезщетения за безработица. По преценката на 63,4 % от работниците и служителите рискът от загуба на работа е голям. 64,2 % са оценили, че ако работят с фиктивни клаузи, до голяма степен рискуват да се трудят в условия, по-тежки от нормалните. 71,7 % от респондентите свързват работата с фиктивни клаузи с по-ниска пенсия в бъдеще. 67,1 % от работниците и служителите са счели, че работата на договор с фиктивни клаузи впоследствие може да е пречка за получаване на кредитиране. Според 67,9 %, съществува голям риск от получаване на по-ниски обезщетения за болест, майчинство или бащинство. 58,9 % са оценили като голям риска от получаване на по-ниски социални и семейни помощи. Що се отнася до риска от липса на застраховка за трудови инциденти, то той е оценен като голям от 52,4 % от работниците и служителите. Според 43,1 % от респондентите, работата на договор с фиктивни клаузи крие голям риск от загуба на лично имущество. Най-впечатляващото е, че само 44,2 % от респондентите са счели, че работата на договор с фиктивни клаузи крие голям риск от попадане под ударите на закона.

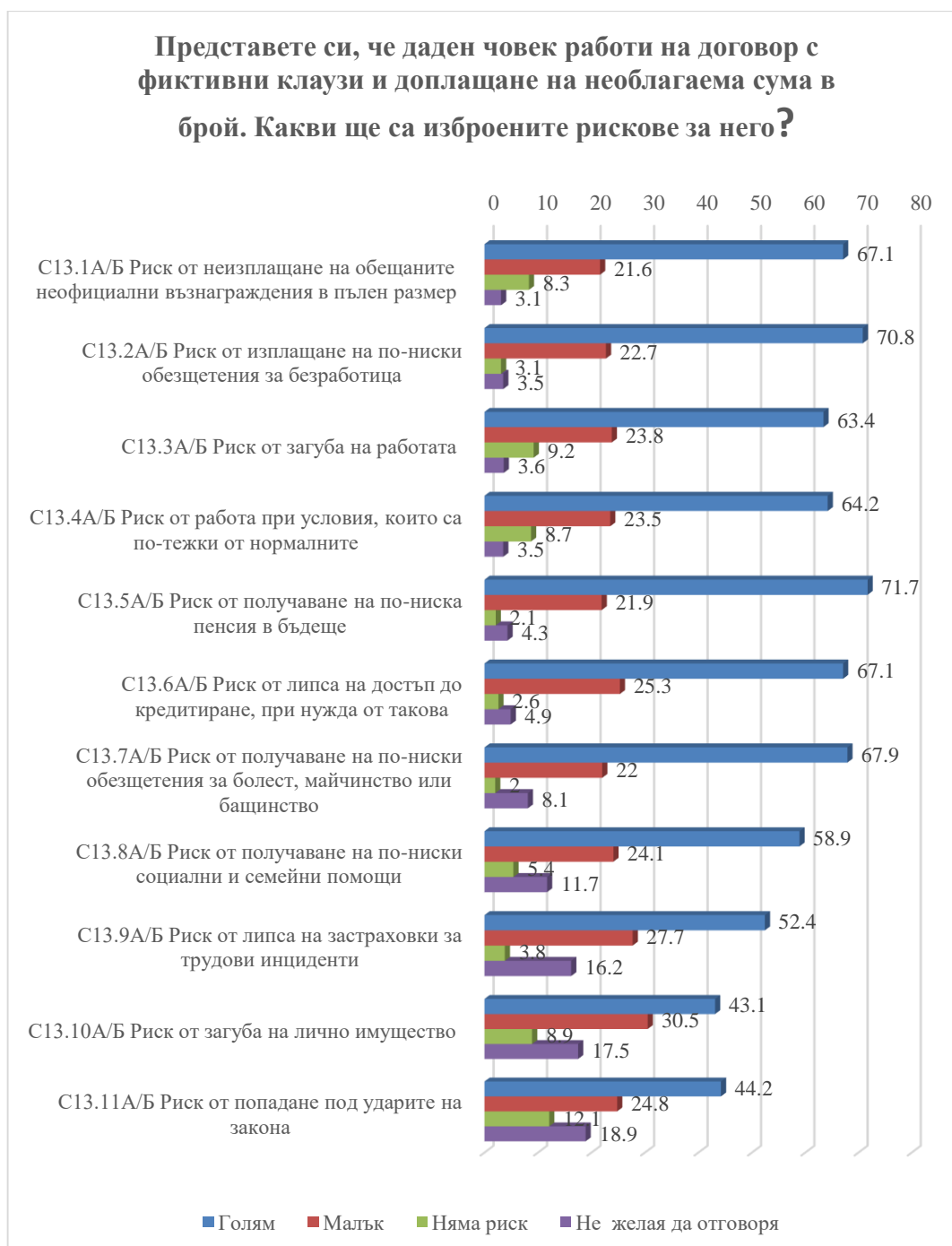
Тези оценки могат да се видят в детайли във Фиг. 33.

**Посочените оценки са основание да бъде направена препоръка да се потърсят по-ефективни мерки за информиране на работниците и служителите за потенциалните рискове, които крие работата на договор с фиктивни клаузи. Очевидно е, че тези рискове силно се подценяват и това обяснява все още високите**

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеклаираната заетост“

**равнища на разпространение на практиката за работа на договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой.**



**Фиг. 33. Оценки на работниците и служителите за рисковете за човек, който работи на договор с фиктивни клаузи и допълнително заплащане на необлагаема сума в брой**

### 3.2.4. Нагласи и стереотипи на работниците и служителите към недеklarираната заетост като социално икономически феномен

При анкетното попълване сред работниците и служителите е събрана ценна емпирична информация за приемането или отхвърлянето на осем твърдения, които изразяват осем типа нагласи и заедно формират общото отношение към поведение, което толерира недеklarираната заетост като социално икономически феномен.

Първото твърдение е по отношение на допускането, че **някой получава социални помощи, без да има такова право**. Това твърдение е категорично неприемливо за 80,4 % от работниците и служителите (Фиг. 34).

Второто твърдение се отнася до това **някой да използва градски транспорт без редовен билет**. Твърдението е преценено като абсолютно неприемливо от 62,9 % от работниците и служителите (Фиг. 35).

Като абсолютно неприемливо (48,7 %) е преценено поведението, при което **някой е нает от дадено семейство за определена работа в домашни условия (частни уроци, домашни грижи, почистване, ремонт) и получава доход за това, но не го декларира пред данъчната служба** (Фиг. 36).

Абсолютно не се приема от 70,8 % от работниците и служителите и поведението, при което **фирма е наета от семейство за определена работа в домашни условия (почистване, градинарство, ремонт и други), но не декларира този доход пред данъчната служба** (Фиг. 37).

Абсолютно неприемливо, според 79,8 % от работниците и служителите, е поведение, при което **фирма е наета от друга фирма за определена работа и не отчита получените за тази работа приходи** (Фиг. 38).

Като абсолютно неприемливо от 67,7 % от работниците и служителите се оценява и поведението, при което **фирма наема работник и плаща трудовото му възнаграждение в брой, без да го отчита официално** (Фиг. 39).

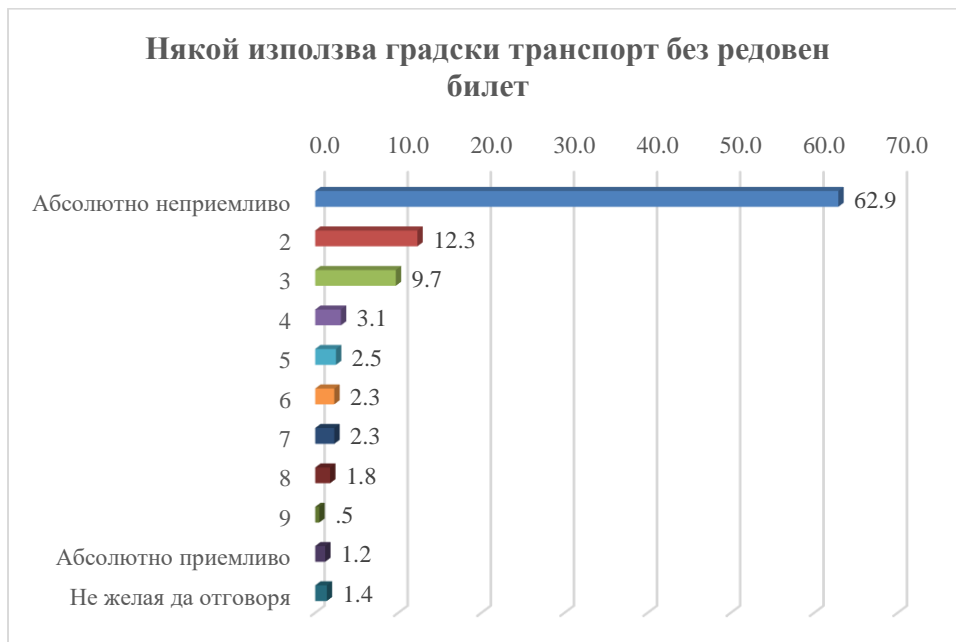
74,4 % от работниците и служителите преценяват като абсолютно неприемливо поведение, при което **някой не плаща изцяло или частично дължимите данъци или осигуровки върху доходите си** (Фиг. 40).

Поведението на лицата, които **продават продукти от домашното си стопанство (плодове, зеленчуци, колбаси и други), без да отчитат този доход пред данъчната служба**, се оценява като абсолютно неприемливо от 39,5 % от работниците и служителите. По този показател и формира дял от 19,8 % от лица, които застават на другия край на скалата - за тях едно такова поведение е напълно приемливо (Фиг. 41).

Цитираните оценки са представени в следващите осем фигури (Фиг. 34 - Фиг. 41).



Фиг. 34. Оценки на работниците и служителите за това някой да получава социални помощи, без да има такова право



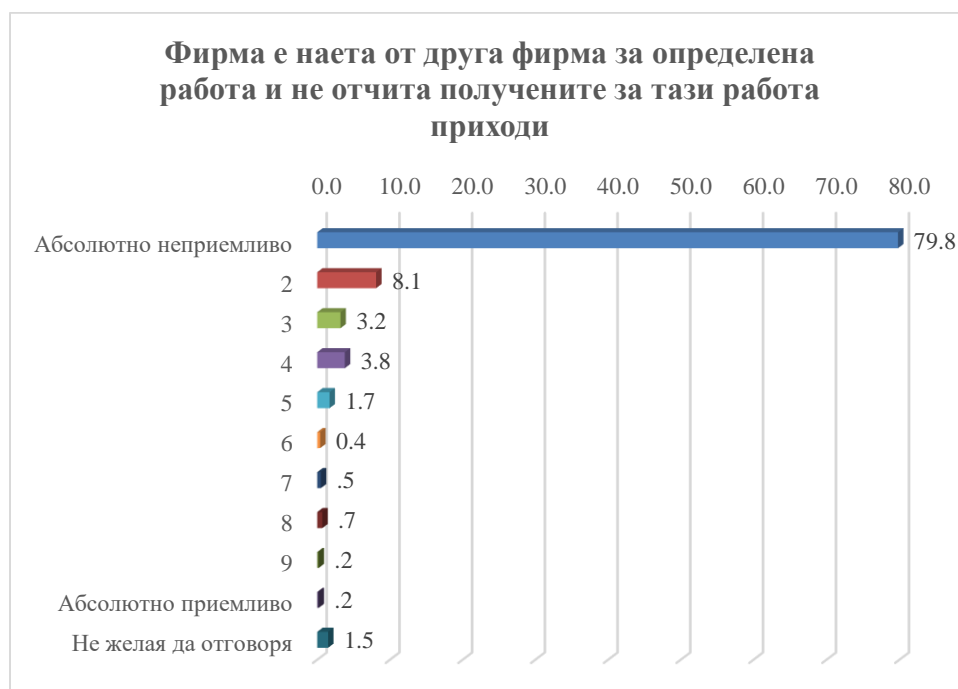
Фиг. 35. Оценки на работниците и служителите за това някой да използва градски транспорт без редовен билет



Фиг. 36. Оценки на работниците и служителите за това доколко приемливо е ако някой е нает от дадено семейство за определена работа в домашни условия, но не декларира този доход



Фиг. 37. Оценки на работниците и служителите за доколко е приемливо ако фирма е наета за работа в домашни условия, да не декларира този доход



Фиг. 38. Оценки на работниците и служителите за това доколко е приемливо ако фирма е наета от друга фирма, да не декларира получените за тази работа приходи



Фиг. 39. Оценки на работниците и служителите за това доколко е приемливо ако фирма наема работник и му изплаща възнаграждението "на ръка", без да го отчита официално

<https://www.eufunds.bg/>



Фиг. 40. Оценки на работниците и служителите за това доколко е приемливо да не се плащат изцяло или частично дължимите данъци и осигуровки



Фиг. 41. Оценки на работниците и служителите за това доколко е приемливо човек, който продава продукти от домашното си стопанство, да не декларира този доход пред данъчната служба

<https://www.eufunds.bg/>





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

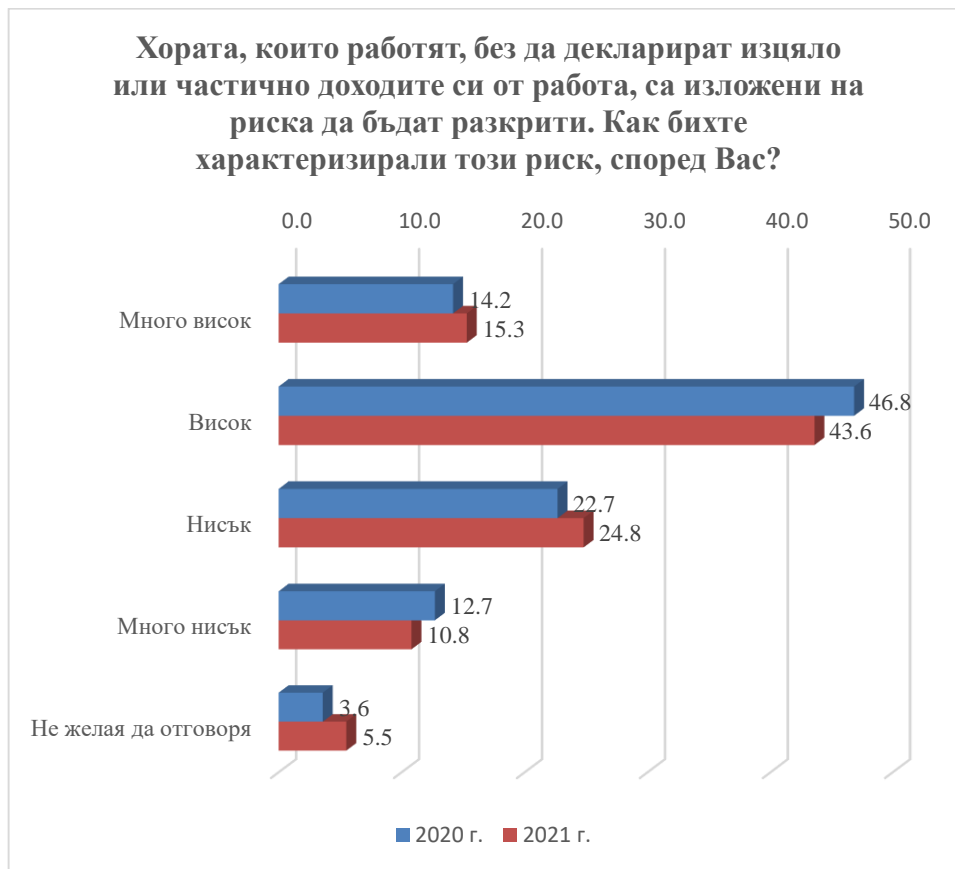
На основата на представените осем твърдения може да се направи общата констатация, че **работниците и служителите в преобладаващата си част не приемат и не одобряват поведение, при които се извършват данъчни измами под различни форми, същността на които е придобит доход от легални и позволени дейности да не бъде деклариран пред данъчната служба.** Прави впечатление, че абсолютно неодобрение на този тип поведение е заявено от около 60 % и 70 % от респондентите. Паралелно с това има респонденти, които заемат по-умерени позиции, които показват, че макар да не е налице явно неприемане, все пак някои от оценяваните модели поведение срещата известно разбиране. Тези дялове не са големи, но те индикират, че има хора, които скрито одобряват някои модели на поведение, при които не се спазва данъчното законодателство.

Впечатлява също така, че когато става дума за домашната икономика, хората са в много по-висока степен склонни да приемат и толерират някои данъчни нарушения. Такъв е случаят е недеклариране на продажбите от домашното стопанство. Но веднага трябва да се изтъкне, че докато през 2020 г. около една трета от респондентите са изразили пълно приемане на такава възможност, то през 2021 г. техният е намалял с десет процентни пункта. Така че и по отношение на тази специфична нагласа има известно подобрене.

Пак в тази връзка, анкетното попълване сред работниците и служителите потърси мнения и оценки за това как се характеризира риска от разкриване на хората, които работят без да декларират изцяло или частично доходите си от работа. Само според 15,3 % от респондентите този риск е много висок. Други 43,6 % считат, че този риск е висок, 24,8 % го определят като нисък, а 10,8 % - като много нисък.

Така през 2021 г. общо 58,9 % от работниците и служителите са преценили, че рискът от установяване на лицата, които не са декларирали своите доходи в пълен размер, е много висок и висок. Запазва се тенденцията по този показател от 2020 г., когато този общ дял е бил 61,0 %. Заслужават внимание тези 24,8 %, които считат, че рискът от установяване на данъчните нарушения е нисък, както и тези 10,8 %, според които рискът е много нисък. Това са общо 35,6 %, които очевидно подценяват риска от разкриване на случаи на недекларирани доходи нисък. Именно от тази категория могат да се очакват да се появят лица, които не декларират изцяло или частично своите доходи.

Оценките са илюстрирани във Фиг. 42:



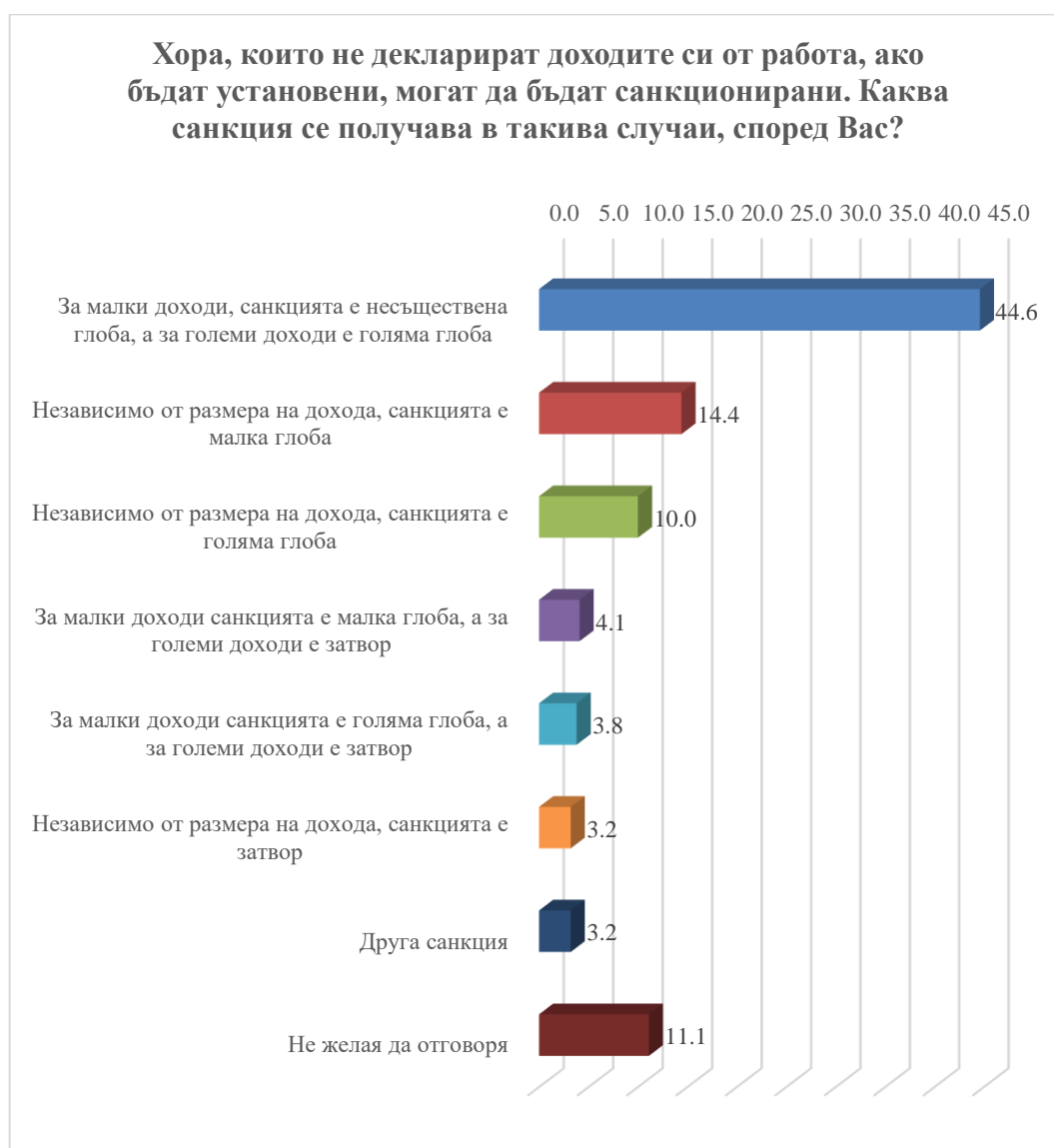
Фиг. 42. Оценки на работниците и служителите за големината на риска от разкриване в случай, че някой работи, без да декларира изцяло или частично доходите си от работа

И не на последно място по важност, при анкетното попълване сред работниците и служителите са събрани оценки и мнения за това **какви санкции се налагат при установяване на недеклариране на доходи от положен труд**. Данните показват, че през 2021 г. в този тип оценки са настъпили някои съществени промени:

- През 2020 г. само според 11,0 % от респондентите за малки недекларирани доходи санкцията е несъществена, а за големи размери укрити доходи санкцията е голяма. Този дял е нараснал четири пъти през 2021 г. и достигнал стойност от 44,6 %;
- Независимо от размера на укритите доходи санкцията е малка глоба, са счели 21,5 % от респондентите през 2020 г. При онлайн попълването през 2021 г. този дял е намалял до 14,4 %;
- През 2020 г. 20,5 % са преценили, че независимо от размера на дохода, санкцията е голяма глоба. През 2021 г. този дял е намалял до 10 %;
- За малки доходи се налагат малки глоби, а за големи размери укрити доходи санкцията е затвор. На това мнение са 4,1 % от респондентите през 2021 г., което в сравнение е лек спад (от 7,0 % на 4,1 %);

- Според 4,7 % от респондентите през 2020 г., за малки доходи санкцията е голяма глоба, а за големи доходи санкцията е затвор. Този дял е почти непроменен (4,1 %) през 2021 г.;
- През 1,2 % са преценили, че независимо от размера на дохода, санкцията е затвор. Този дял през 2021 г. е 3,2 %.

Тези оценки са илюстрирани във Фиг. 43:



Фиг. 43. Оценки на работниците и служителите за съответствието между характера на нарушението и санкцията

Представените нагласи са свидетелство, че **преобладаващата част от работниците и служителите имат много смътна и неясна представа за санкциите,**

<https://www.eufunds.bg/>

BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

които се налагат при установяване на случаи на недеklarиране на доходи. Това налага при информационните кампании и чрез обучителните модули да бъде разпространена обективна и достоверна информация за това в какви случаи какви санкции се налагат. Информирането на населението като цяло по тези въпроси ще бъде полезна стъпка, тъй като ще покаже на какви рискове се излагат лицата, които решават да укриват изцяло или частично своите доходи.

**С това завършваме представянето на оценките на работниците и служителите за обхвата и проявленията на недеklarираната заетост. Събраните оценки са много добра основа за извършването на прецизни калкулации за определяне стойностите на показателите от социологическия компонент на Под-индекса "Заетост на светло".**

**В строго съдържателно отношение и от социологическа гледна точка, оценките на работниците и служителите за недеklarираната заетост показват, че наеманите лица имат много точна представа какво представлява недеklarираната заетост. Те са наясно с основните ѝ проявления и имат конкретни мнения за техните параметри. Работниците и служителите също така са наясно и с причините, които пораждат типичните форми на недеklarираната заетост. Имат добре структурирани представи и за рисковете, които крие участието в практики на недеklarирана заетост.**

**Всичко това поставя още веднъж въпроса защо, след като повечето хора са наясно с множеството рискове, които се поемат при недеklarираната заетост, все още има немалки дялове от лица, които доброволно се включват или дори инициират практики на недеklarирана заетост. Най-вероятно отговорът трябва да се търси в желанието на хората да постигнат баланс между икономическия си интерес и представата си за морално и приемливо поведение. Има индивиди, ценностната система на които допуска извършването на нарушения на действащото трудово, осигурително и данъчно законодателство, като това се оправдава с необходимостта от постигане на по-висока икономическа ефективност и резултативност. Големият проблем е в това, че как тези хора да бъдат преубедени и мотивирани за спазване на нормативните разпоредби и правила.**

Това е една от задачите на конструираната за целите на настоящия проект холистична система от подходи, политики и мерки за ограничаване и превенция на недеklarираната заетост. В контекста на тази система значима е ролята на изчисляването на Под-индекс "Заетост на светло", тъй като чрез него ще бъде възможно да се извършва систематичен мониторинг на обхвата и проявленията на недеklarираната заетост в българската икономика, като на тази основа се приемат релевантни коригиращи мерки.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## ПРИЛОЖЕНИЯ

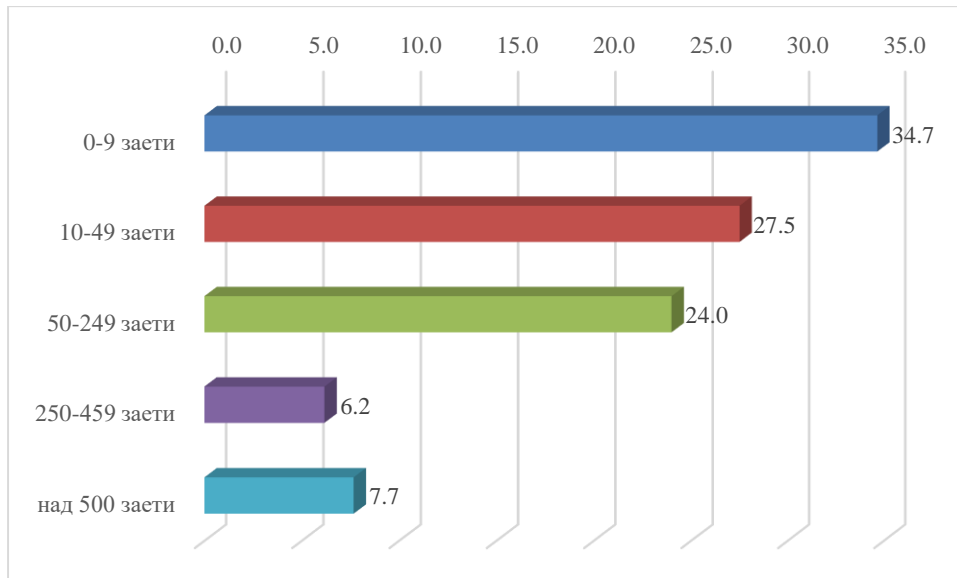
<https://www.eufunds.bg/>

---

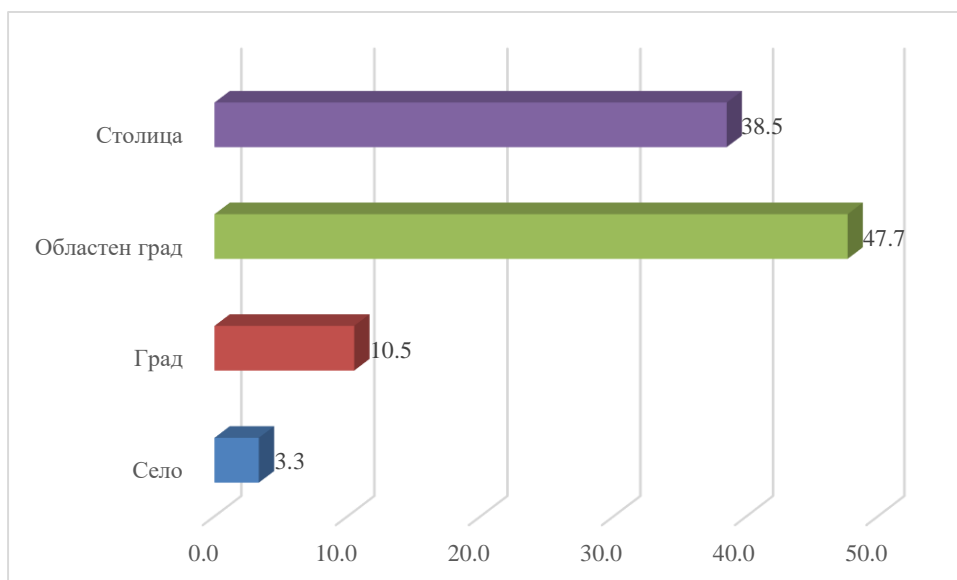
BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места  
чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“

## Приложение 1

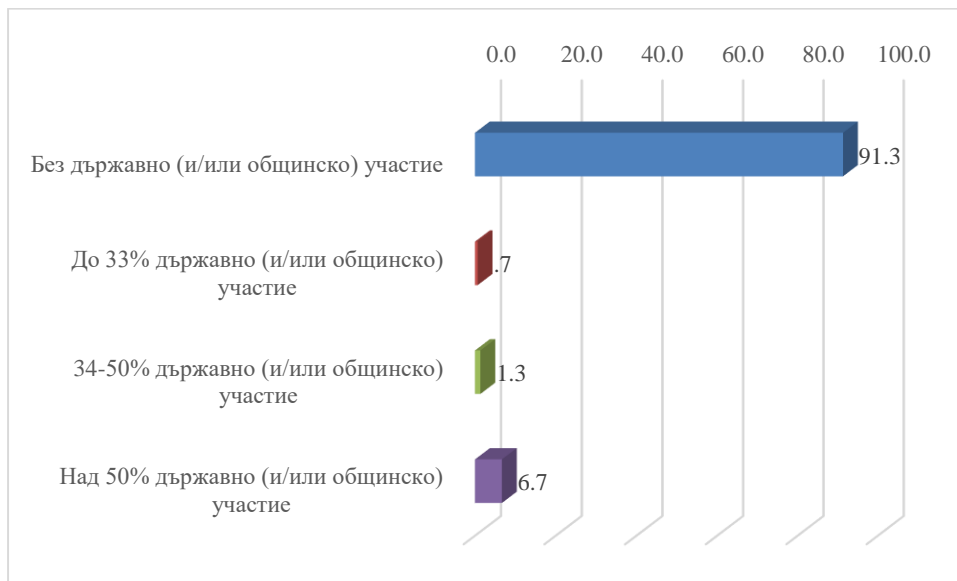
### Основни характеристики на изследваните предприятия



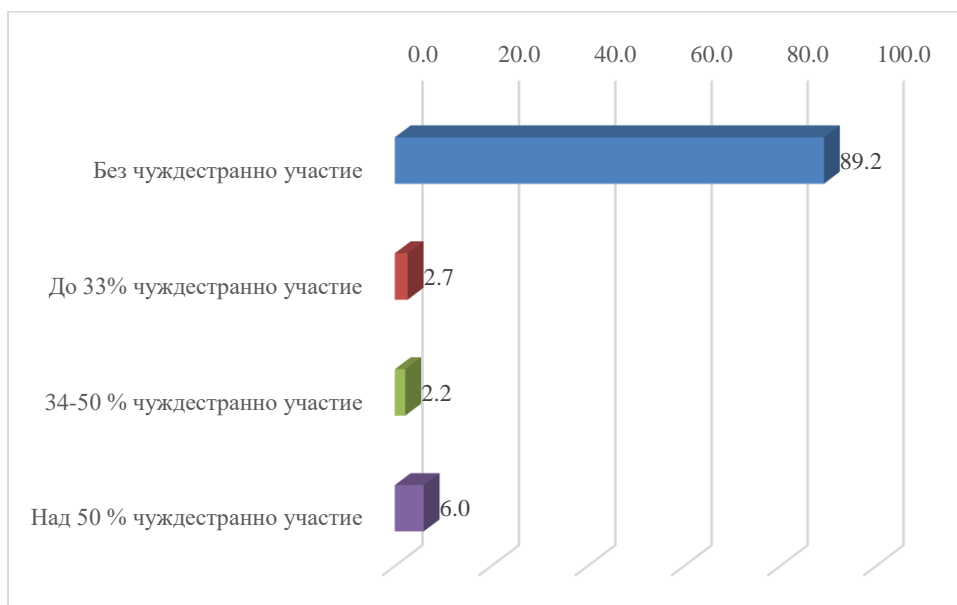
Фиг. 1. Структура на изследваните предприятия според броя на персонала



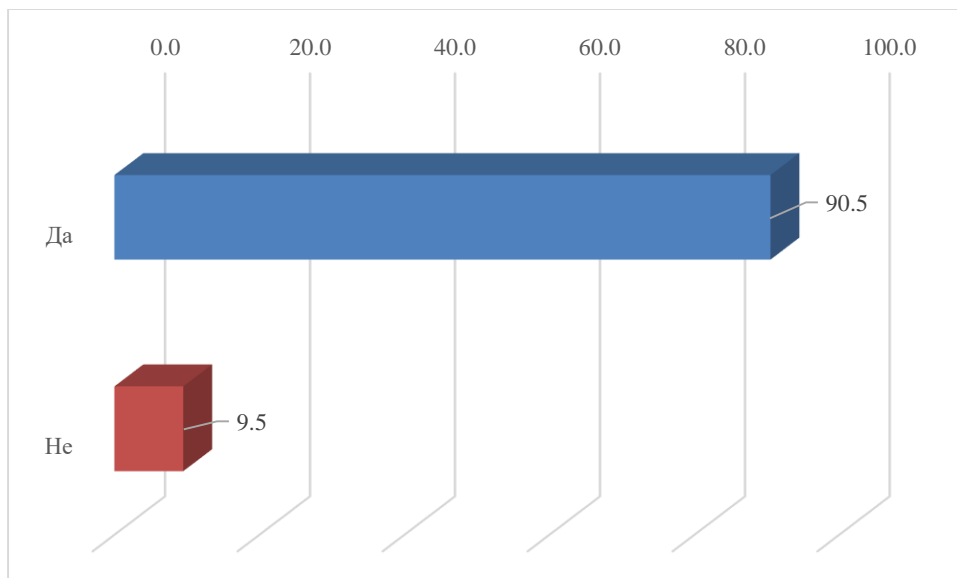
Фиг. 2. Населено място, в което предприятието развива основната си производствена дейност



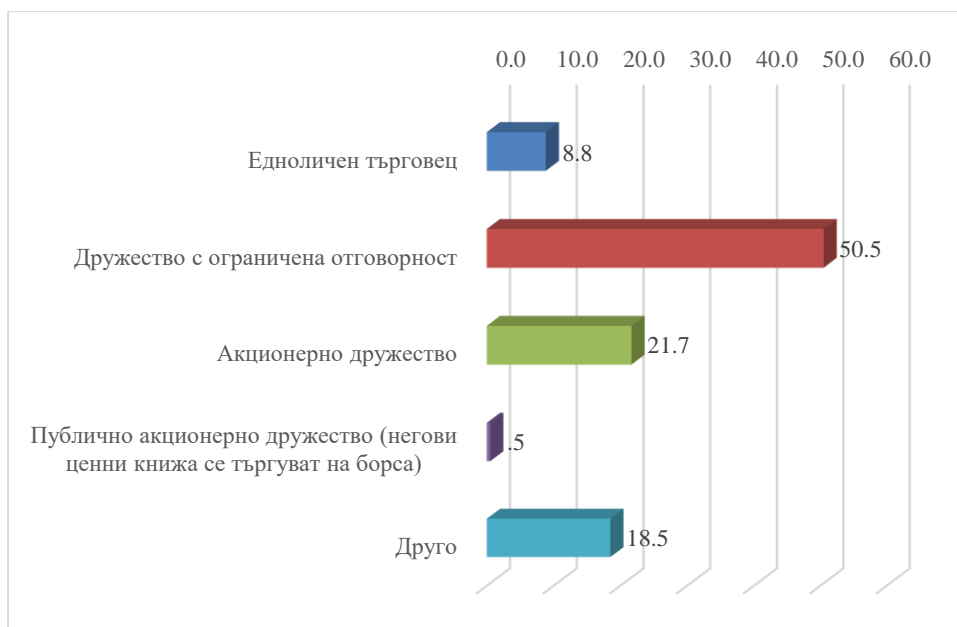
Фиг. 3. Структура на изследваните предприятия според дела на държавно участие в тях



Фиг. 4. Структура на изследваните предприятия според дела на чуждестранно участие в тях



Фиг. 5. Изследваните предприятия според това дали са регистрирани или не по ДДС



Фиг. 6. Разпределение на предприятията според техния статут





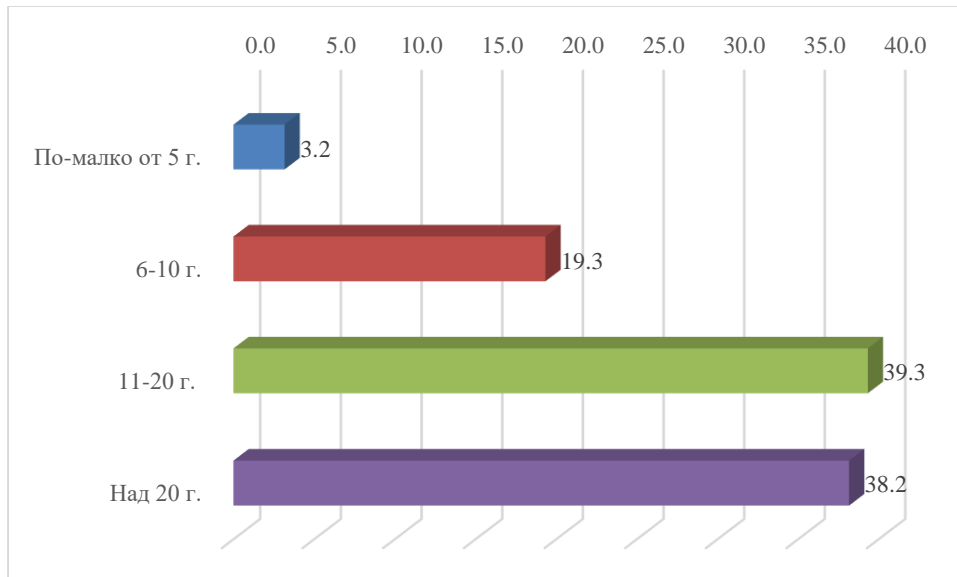
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



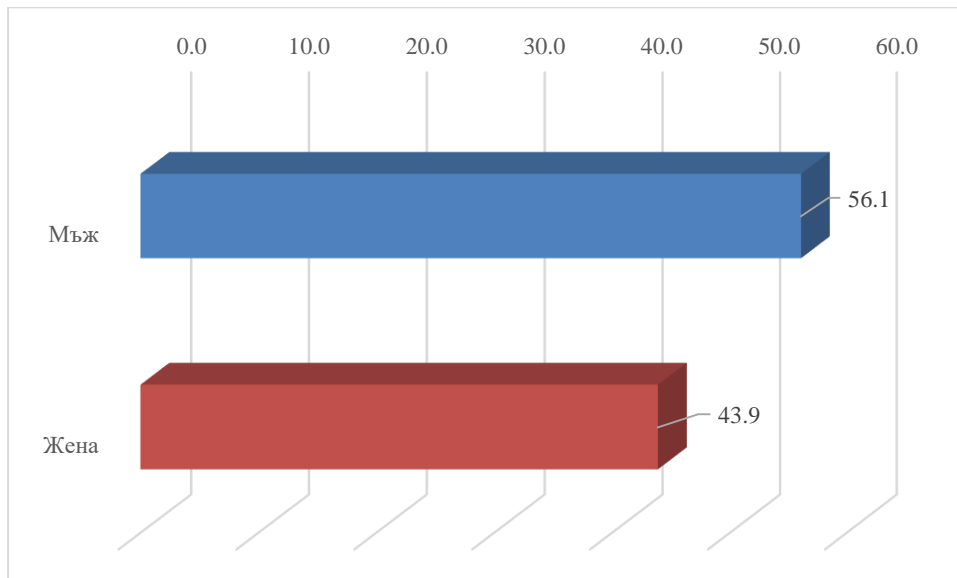
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



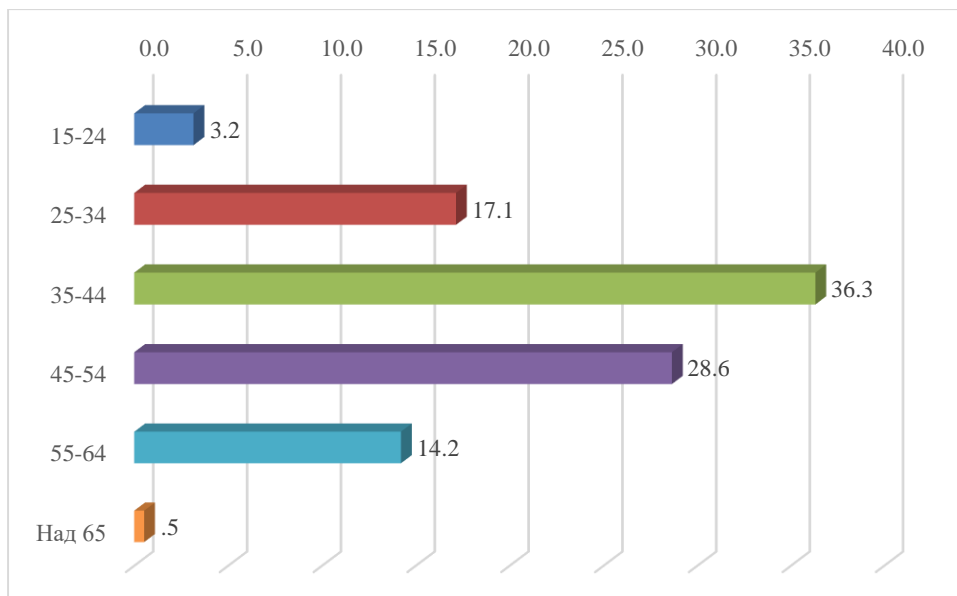
Фиг. 7. Структура на изследваните предприятия според периода на тяхното функциониране като икономически субекти

## Приложение 2

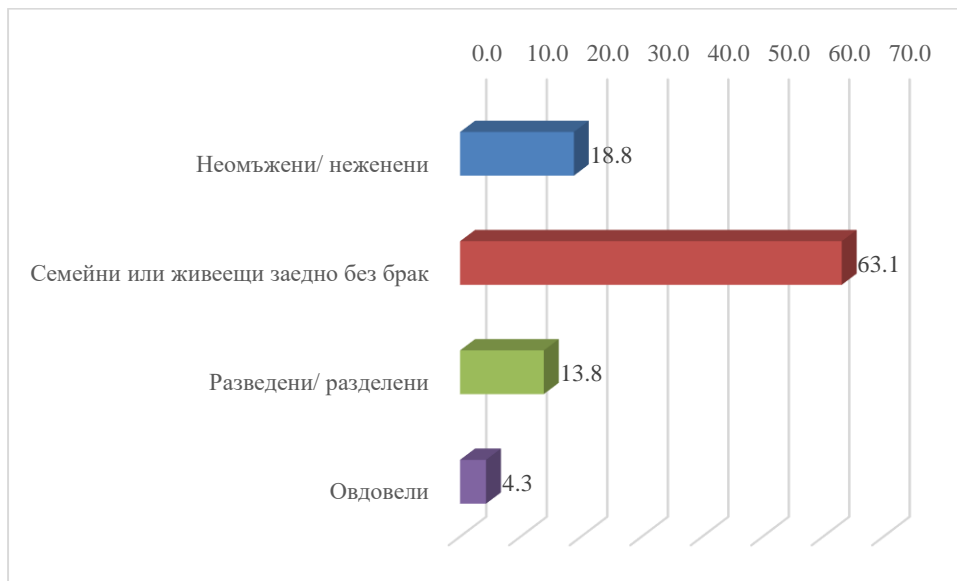
### Социално демографски характеристики на изследваните работници и служители



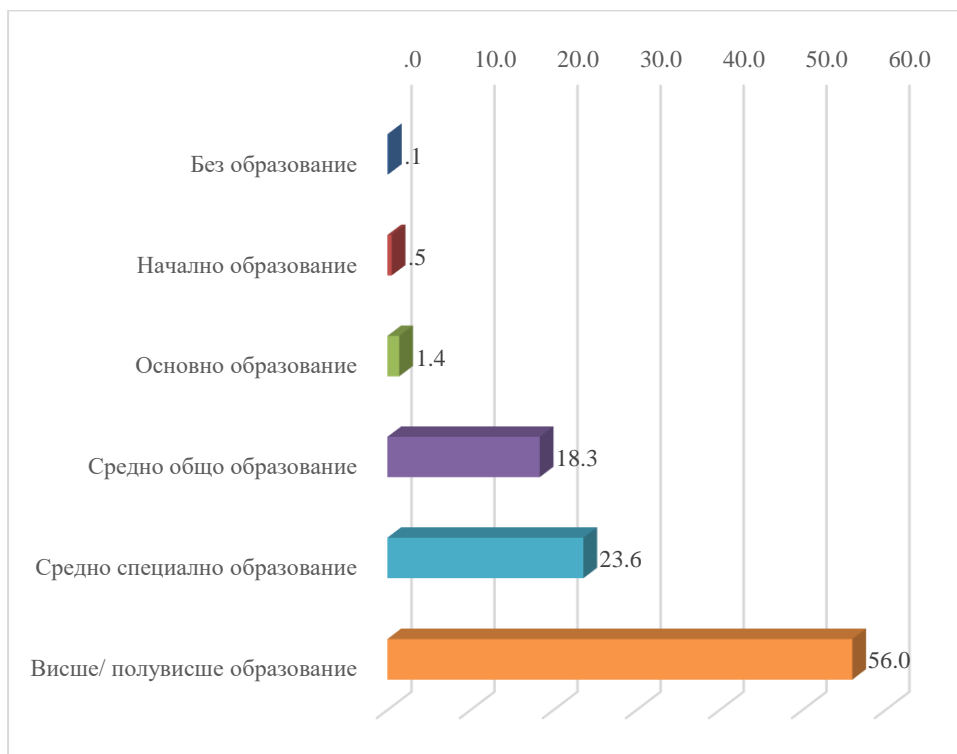
Фиг. 1. Структура на изследваните работници и служители по пол



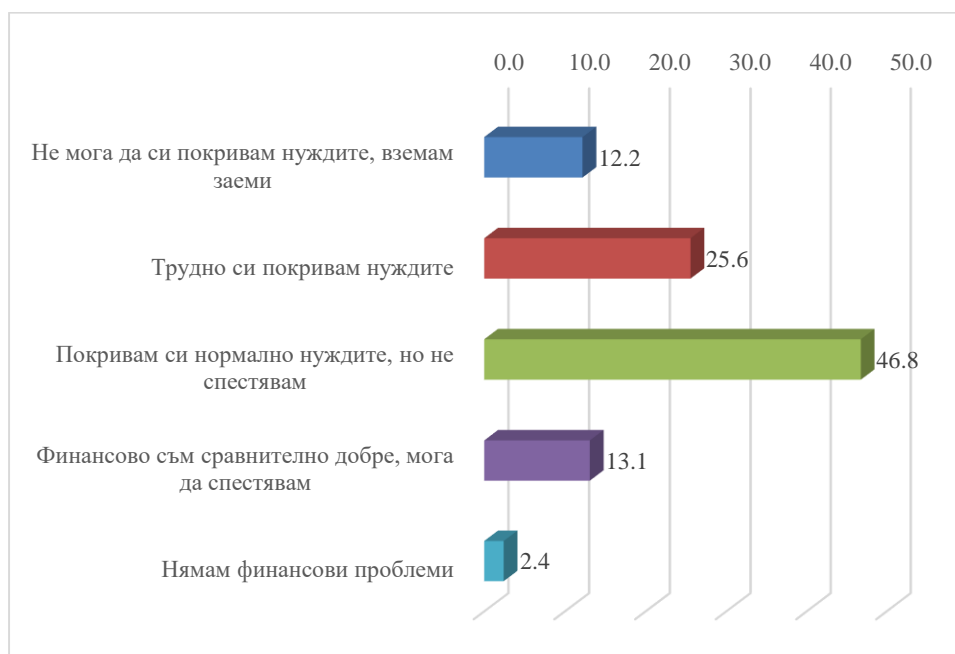
Фиг. 2. Възрастова структура на изследваните работници и служители



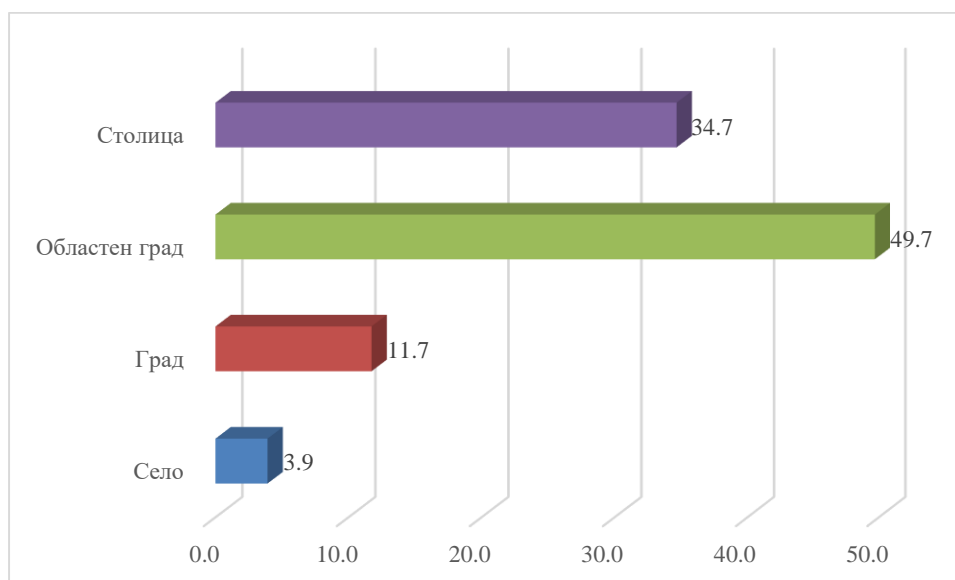
Фиг. 3. Структура на изследваните работници и служители според семейния статус



Фиг. 4. Структура на изследваните работници и служители според образователния статус



Фиг. 5. Субективни самооценки на изследваните работници и служители за финансовите им възможности



Фиг. 6. Местоживеене на изследваните работници и служители