



**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ**

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org



**ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ
НА КНСБ**

СОЦИАЛНА ЕВРОПА

Брой 4

Изготвил броя:

Росица Антова

Декември, 2018

София

СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

- 1. Неформална икономика и недеклариран труд- мащаб, причини и политики за преодоляване стр. 1-17**
- 2. Секция „Новини“**
- 2.1. Новини от МОТ стр. 18-23**
- **МОТ приветства ангажимента на министрите на труда и заетостта на Г-20 за приобщаващо бъдеще чрез достоен труд**
 - **Изказване на Директора на МОТ, Гай Райдър, пред Комитета за развитие на годишната среща на Световната Банка и МВФ**
 - **Коментар за бъдещето на труда на Директора на МОТ, Гай Райдър, подготвен за Световния икономически форум**
 - **20-та Международна конференция на трудовите статистици постигна съгласие за основно преразглеждане и разширяване на статистиката за труда**
 - **МОТ подписа ново Споразумение за сътрудничество с Икономическите и социални съвети в световен мащаб**
- 2.2. Новини от ЕКП стр. 23- 24**
- **Прес съобщение на ЕКП по повод на самостоятелно заетите работници в Европа**
- 2.3. Новини от МКП стр. 24- -26**
- **Азиатско-европейски трудов форум в Брюксел**
 - **Четвърти Световен конгрес на МКП**
- 2.4. Новини от Европейската комисия стр. 26- 28**
- **Международният индекс за дигитална икономика и общество (International Digital Economy and Society Index- I-DESI)**
 - **Извадка от речта на Европейския комисар Мария Габриел за етичкото и икономическото въздействие на изкуствения интелект, представена в рамките на Европейското събитие Gsma Mobile 360 Series**
- 3. Препратки към изследвания и статии стр. 28- 31**
- 4. Препратки към европейски проекти стр. 32**

Какво сочат статистическите данни за мащаба на неформалната икономика в световен план?

По данни на МОТ през 2016 г. два милиарда души (или повече от 61% от заетите лица в световен план) се намират в неформалната икономика¹, като дялът на неформалната заетост достига 85.8% в Африка, 68.6% в Арабските държави, 68.2% в Азия и Пасифика, 40% в Америките, 25.1% в Европа и Централна Азия. В световен план 15.7% от наетите в стандартна заетост² заемат неформални работни места³, като този процент нараства за наетите на непълно работно време (44.0%), на временно работно място (56.7%) и за тези на временно работно място на непълно работно време (64.4%).

В каква степен е разпространен недеklarираният труд в Европа?

На европейско ниво недеklarираният труд продължава да бъде обект на мащабни социологически проучвания. Според най-новото проучване, подготвено за Европейската комисия, недеklarираният труд в частния сектор в страните от ЕС достига до 11.6% и представлява 16.4% от брутната добавена стойност на Съюза. В структурно отношение недеklarираният труд в ЕС се полага главно от наемни работници (61.8%) и в по-малка степен от самонаети (37.3%) и от работници в семейни предприятия (0.3%). Данните сочат още, че недеklarираният труд е по-слабо разпространен в държавите членки с по-високи нива на БВП на глава от населението, с по-модернизирани системи на управление, с по-високи нива на доверие в органите на властта и по-ниски нива на корупция, както и с по-високи публични разходи за интервенции на пазара на труда за защита на уязвимите групи.

Какви са причините за разпространението на недеklarирания труд?

Евробарометърът от 2014 г. разглежда разпространението на недеklarирания труд от гл.т. на потребителите и от гл.т. на доставчиците на този вид труд. От гледна точка на потребителите закупуването на недеklarирани стоки и услуги е продиктувано от по-ниската им цена (60% от отговорилите), извършването на услуга на приятел, роднина или колега (22%), по-бързото предоставяне на услугата (20%), подпомагането на някого, нуждаещ се от пари (20%) и др. От гледна точка на предлагането най-честите причини за извършване на недеklarиран труд е ползата за двете страни (купувач-продавач) от него (50%), липсата на редовна работа (21%) - за самонаетите и наемните работници, високият размер на данъчните или социалноосигурителните вноски (16%), липсата на други доходи (15%), но и приемането на недеklarирания труд като често срещана практика в обитавания регион/трудова сектор (14%). Притеснително е твърдението, че недеklarираният труд се приема като нормална социална практика на места, но дори още по-притеснително е, че около половината европейци (53%) са на мнение, че е малко вероятно властите да засекат лицата, упражняващи недеklarиран труд.

Какъв е мащабът на неформалната икономика и разпространението на недеklarиран труд в България?

Според данни на МОТ дялът на неформалната заетост в България (15.9%) изостава спрямо отчетените нива в различни държави от Източна Европа, сред които Полша (38.0%), Румъния (28.9%), Русия (35.9%), Словакия (16.7%).

¹ Това са данни с отчетен сектор „Селско стопанство“ в тях.

² Разбира се като заетост на пълно работно време, за неопределен период и представляваща подчинена връзка между нает и работодател.

³ Неформално работно място - липса на социално-осигурително покриване на наетите и липса на платен годишен отпуск или платен болничен.

Данните на Евробарометъра пък показват, че близо всеки десети от сънародниците ни е използвал стоки/услуги, които включват недеklarиран труд. Това е своеобразен акт на признаване и търпимост от страна на купувачите на недеklarирани стоки/услуги, който обаче е придружен и от усещането за ненаказаност- голяма част от българите смятат, че има малък риск социалните и данъчните власти да засекат лицата, които работят, без да декларират доходите си (посочено от 53%). Не бива да се подминават и причините за упражняване на недеklarиран труд- в не малка част от случаите като такива се посочват ниските работни заплати в предприятията от „светлата” икономика (според 32% от българите) и липсата на работни места на легалния пазар на труда (38%). Все пак в страната ни намира макар и слабо разпространение и практиката за получаване на трудовото възнаграждение на ръка (6% от българите са получавали заплата в плик)- практика, която Икономическият и социалният съвет разпозна като неблагоприятна за икономиката на страната и подлежаща на сериозен контрол от властите.

Какъв е международният опит при борбата с неформалната икономика и недеklarирания труд?

На първо място следва да се спомене приетата през 2015 г. Препоръка 204 на МОТ, която е първият международен стандарт, фокусиращ се върху неформалната икономика в нейната цялост. След приемането на Препоръката беше разработен и самостоятелен статистически индикатор, посветен на неформалната заетост (8.3.1.) в рамките на Целите за устойчиво развитие на ООН.

В европейския контекст неформалната икономика е проблематизирана през едно от нейните проявления- а именно „недеklarирания труд“. Това доведе до появата на Европейската платформа за борба с недеklarирания труд, която създаде така необходимото пространство за проучването на феномена и координиране на националните усилия с цел противодействието му.

Неформална икономика има във всички държави, независимо от нивото на социално-икономическото им развитие. Същевременно по-големи са нейните мащаби в развиващите се държави. Жените и мъжете, които изкарват своето препитание в неформалната икономика, са лишени от достойни условия на труд. Доказателствата показват, че повечето хора влизат в неформалната икономика не по избор, а като резултат от липсата на възможности във формалната икономика и липсата на други средства за оцеляване.

По данни на МОТ през 2016 г. два милиарда души (или повече от 61% от заетите лица в световен план) се намират в неформалната икономика. Нивото на образование е ключов фактор, влияещ върху равнището на неформалната икономика- в световен мащаб, когато нивото на образование се увеличава, то нивото на неформалност намалява. Хората, завършили средно и висше образование е много по-малко вероятно да бъдат в неформална заетост, в сравнение с работници, които нямат образование или не са завършили начално образование. Съответно хората, живеещи в селските райони, е почти два пъти по-вероятно да бъдат в неформална заетост, отколкото хората в градските райони. В световен план селското стопанство е секторът с най-високо равнище на неформална заетост- оценена на повече от 90%; по-малък е съответният процент в индустрията (57.2%) и в сектора на услугите (47.2%). Макар и не всички



неформални работници да попадат в категорията на бедните, то бедността е едновременно причина и последица от неформалността. Неформалната заетост е много по-разпространена сред бедните лица.

Неформалната икономика и в частност недекларираният труд са явления, които имат **отрицателен ефект върху функционирането на обществата**. Застрашава се не само устойчивостта на националните институции (подкопаване устойчивостта на публичните финанси и фискалната стабилност, подкопаване финансирането на социалните услуги), но и качеството на работните места (например неспазване на изискванията във връзка със здравето и безопасността, по-ниски доходи, липса на социално осигуряване, възпрепятстване включването в обучение през целия живот). Лицата, полагащи недеклариран труд споделят, че са изгубили социално-осигурителни си права, но и също така, че не са застраховани срещу трудови инциденти, макар и работейки при по-тежки условия на труд (Евробарометър 204).

Недекларираните икономически дейности имат **отрицателен ефект на няколко нива**:

- по-малко приходи под формата на данък върху доходите или данъци върху добавената стойност (подкопаване устойчивостта на публичните финанси и фискалната стабилност);
- социално осигурителните институции не получават постъпления, с което се подкопава финансирането на социалните услуги;
- възпрепятстване на инвестиционната политика: предприятията от неформалната икономика обикновено избягват използването на официални (формални) услуги и не разполагат с подходящ достъп до кредити;
- нарушаване конкуренцията между предприятията и поддържане съществуването на дейности, които вероятно биха били извън пазара.

Според анализ, изготвен от глобалната консултантска компания А.Т. Kearney в сътрудничество със световния лидер в технологиите по разплащане Visa, неформалната икономика нанася вреди за обществото в няколко плоскости.

 Индивидите	 Бизнеса	 Правителството
<ul style="list-style-type: none"> • Неблагоприятни условия на труд • Затруднения за включване във формалната икономика • Затруднения за получаване на кредит от финансовите 	<ul style="list-style-type: none"> • Нечестна конкуренция • Деградирен ефект за икономиката като цяло (формалния бизнес преминава към неформалната 	<ul style="list-style-type: none"> • По-ниски данъчни приходи • Изкривена картина за истинската икономическа картина • По-малко пари за инвестиции (в инфраструктура, здравеопазване и т.н.) • По-слаби инвестиции

институции • Липса на гаранция за качество на заплатените услуги	икономика, за да оцелее)	в социални програми (задържане/задълбочаване на бедността)
---	--------------------------	--

Недекларираният труд е явление, обхващащо различни субекти: наемни работници, които не са обхванати от социалното осигуряване, работят без договор или получават част от заплатата си „на ръка“; членове на семейството, чийто труд не се заплаща; работници, които не декларират второто си работно място; самостоятелно заети лица, които избират да не се узаконят; фиктивни самостоятелно заети лица; нередовни имигранти, които полагат недеklarиран труд; работници от трети страни, които извършват подизпълнителска дейност за държавите членки на ЕС, без минимални стандарти за достоен труд.

Участието на нередовните имигранти в недеklarирания труд е сериозен проблем, за решаването на който трябва да се предвидят мерки в рамките на глобалната стратегия за борба с нередовната имиграция. За много нередовни имигранти недеklarираният труд е задължително условие, което е част от стратегията им за оцеляване.

Може да се смята, че **разпространението на недеklarиран труд се влияе от:**

- нарастващата гъвкавост на договорните отношения, особено нарастването на самостоятелната заетост, възлагането на дейности на подизпълнители и на външни изпълнители;
- нарастващата трансгранична стопанска дейност, изискваща ефикасно международно сътрудничество между надзорните и правоприлагащите органи;
- преориентиране на икономиката към сектори, характеризиращи се с недеklarиран труд (напр. строителен сектор; услуги за домакинството, включително услуги за домашно почистване, грижи за деца и грижи за възрастни хора; лични услуги; частна охрана; промишлено почистване; селско стопанство; хотелиерство, ресторантьорство и общественото хранене.);
- увеличаване на социалните сътресения в някои страни от ЕС, при което лицата търсят компенсиране на загубите на доходи (спада в заплатите) чрез полагане на недеklarиран труд;
- това, дали даден служител е продължително безработен, дали попада в групата на т.нар. уязвими лица (включително нелегалните имигранти);
- яснотата на законодателството или приспособяването на законодателството към новите видове работа;
- съществуването на единна организация или координиращ орган за борба с недеklarирания труд- ако механизмите за контрол липсват, неясни са и/или са неефективни, то лицата могат да бъдат по-склонни да избягват плащането на данъци, като упражняват недеklarиран труд;
- споделеното разбиране на цялостната институционална, данъчна и социална рамка, и възприемането на нейната справедливост и прозрачност, насърчаващи ангажираността към данъчните задължения. Колкото по-ниско е нивото на възприемането на корупцията, толкова по-малка е вероятността част от заплатите на служителите да бъдат платени в брой;

- равнището на БВП на глава от населението по стандарти на покупателната способност (колкото по-голямо е равнището на БВП в СПС, толкова по-ниско е разпространението на недеklarиран труд⁴);
- качеството на държавното управление: колкото по-високо е качеството на държавно управление⁵, толкова по-ниско е разпространението на недеklarиран труд.

Неотчитането на част от получената работна заплата (заплатата в плик) е вероятно да се случи в икономика, характеризираща се с:

- по-нисък БВП на глава от населението;
- немодернизирани държавни бюрокрации с по-голяма корупция в публичния сектор;
- по-високи нива на тежко материално лишаване;
- по-високо неравенство на доходите;
- по-ниски разходи за интервенции на пазара на труда за защита на уязвимите групи.

Според МОТ **националните усилия за справяне с неформалната икономика** могат условно да бъдат разделени на четири основни области. Първата е повишаването на икономическия капацитет чрез целеви действия за създаването на благоприятна среда за предприятията, за подкрепяне на определени сектори и браншове, както и за инвестиране в нови технологии и развитие на човешкия капитал. На второ място, държавите предприемат и редица мерки за подобряване на съществуващите норми и регламентите. Тук освен опростяването на процедурите (напр. по данъчно облагане, свързването към социално осигурителната система, регистрацията на предприятията и др.) и подобряването на дизайна на стандартите и регулациите (така че всички да са обхванати и ефективно да възползват от тях), се включва и подобряване на количеството, качеството и достъпа до информация за правата и задълженията на работодателите, работниците и обществеността като цяло. На трето място усилията на държавите бяха насочени и към проектиране и прилагане на различни стимули- напр. данъчни стимули за малки средни икономически единици, субсидирани програми за увеличаване на социално-осигурителното покритие. Накрая, предприемат се и действия за подобряване на държавния капацитет от гл.т. предоставяне на услуги на цялото население (включително чрез информационни кампании относно правата на гражданите и осигуряване прозрачност на институциите) и гарантиране спазването на законодателството (напр. чрез укрепване на капацитета на инспектиращите органи и тяхното модернизиране).

МОТ обаче застъпва и тезата, че **преходът към формалната икономика може да бъде подпомогнат вече и от технологичния прогрес (т.нар. „политика за е-формалност“)**. Технологиите могат да повлияят върху прехода към формалната икономика не само чрез улесняване на „регистрацията“ на икономически единици или

⁴ Недекларирани труд: използват се оценките по метода на вложения труд за недеklarираната заетост като процент от общото количество на труда в частния сектор. (документ към Европейския Семействър, стр. 7-8).

⁵ Качеството на държавното управление е измерено с Европейския индекс за качество на държавното управление (EQI)

работниците (което намалява сложността на процедурата и времето за осъществяването ѝ), но и чрез моделиране на средата, в която функционират (напр. чрез разпространяване на информация или опростяване на правните процедури; чрез проектиране и администриране на стимули в данъчните, социално-осигурителните или трудово-правните политики и нормативни уредби).

Какви мерки следва да бъдат предприети за борба с неформалната икономика и недекларирания труд?

- опитът показва, че в различните национални контексти се изискват различни интервенции и координация на политиките. За преход към формалната икономика е необходимо и прилагането на новаторски решения. Така напр. редица държави развиват своето електронно управление⁶, което се оказва, че влияе положително върху равнището на неформалната икономика. Съществува отрицателна корелация между равнището на неформалност и индекса на развитие на е-управлението (E-government indices, UNDESA) или казано по-просто, държави със силно е-управление се характеризират с по-ниски нива на неформална икономика;
- технологиите могат да повлияят върху прехода към формалната икономика не само чрез улесняване на „регистрацията“ на икономически единици или работниците (отнема от сложността и времето), но и чрез моделиране на средата, в която функционират (напр. чрез разпространяване на информация или опростяване на правни процедури; чрез проектиране и администриране на стимули в данъчното, социалноосигурителното или трудово-правното измерение).

Преминаването към формална икономика предполага както формализиране на икономическите единици, така и формализиране на заетостта. ИКТ технологиите могат да способстват и двете направления и не липсват примери вече в световен план. Така например за подпомагане прехода към формалната икономика на отделните икономически единици се прилага електронна регистрация на предприятията (налично в 82 икономики според данни на Световната банка за 2016 г.), стимули (в Азия, но и в Естония и Италия) или наказания (Гърция) за извършване на електронни плащания, осигуряване на технологични решения за управление на бизнеса (Мексико). Формализирането на заетостта пък се свързва с електронно регистриране на работниците (Бразилия, Естония, Унгария, Перу), използване на новите технологии при извършване на трудова инспекция (напр. в Аржентина чрез таблет инспекторът мигновено проследява дали даден работник е регистриран в социално-осигурителната администрация; улесняване на проверките на работните места чрез приложение на таблет в Шри Ланка), използване на приложения за проследяване на отработените часове (САЩ, Корея), налагане на задължението за извършване единствено на електронно заплащане на работника/служителя (Египет, Обединени арабски емирства, Австрия, Тайланд), използване на

⁶ Разбирано като прилагането на ИКТ с цел подобряване на публичните организации.

приложения за изплащане на социални осигуровки (Колумбия, Уругвай, Гана, Кения);

- според анализ, изготвен от глобалната консултантска компания A.T. Kearney в сътрудничество със световния лидер в технологиите по разплащане Visa, до 2007 г. борбата срещу неформалната икономика е включвала основно мерки, гарантиращи спазването на законодателството и предвиждащи наказания за неговите нарушители. От 2014 г. обаче около две трети от прилаганите в световен план мерки са концентрирани върху дигиталното разплащане- като една от най-често използваните мерки в развиващите се държави е ограничаването на разплащанията в брой. Според направения анализ се наблюдава обратна корелация/връзка между размера на неформалната икономика и навлизането на дигиталните разплащания. Тъй като парите улесняват скриването на неформалните дейности от властите, неформалната икономика ще отслабне, когато цифровите плащания станат по-често срещани и изместят парите в брой. Не е изненадващо, че страните с малък брой цифрови плащания на глава от населението имат и най-високите нива на неформална икономика.

На национално ниво се прилагат както мерки, свързани с дигиталните плащания, така и такива за финансово включване. Дигиталните плащания включват различни мерки, които следва да бъдат внимателно подбрани в зависимост от националния контекст и икономическото развитие. Мерките могат най-общо да се разделят на следните три категории: намаляване използването на кеш/налични пари в брой (налични са примери в Индия, Швеция, Гърция); разширяване и модернизирание на инфраструктурата с оглед приемането на картовите и безконтактовите плащания (пр. Полша, Малайзия, САЩ, Мексико, Бразилия); насърчаване използването на дигитални плащания (пр. Германия, Ирландия, Норвегия, Хон Конг, Великобритания и др.) както вътре в държавните институции, така и сред гражданите .

Мерките за финансово включване обхващат: подкрепа от страна на правителството по направленията изграждане на електрическа, интернет и мобилна инфраструктура, предоставяне на финансово образование за гражданите; целево изготвени финансови продукти, съобразени с различни групи, потенциално попадащи в ред неформалните работници; разширяване (във физическото/дигиталното пространство на) достъпа до финансови институции (напр. Колумбия); финансово ограмотяване на населението (пр. Нигерия, Турция).

Скоростта на това разпространение на дигиталните плащания ще зависи от наличието на екосистема от заинтересовани партньори- публични власти, доставчици на плащания, финансови институции, мобилни оператори, търговци и фирми.

 Сектора на финансовите услуги	 Публични власти	 Търговци
<ul style="list-style-type: none"> • Изпълними проекти за повишаване на финансовата грамотност и финансовото включване • Изследване на възможностите предплатените карти да заменят кешовите плащания • Стимули за обновяване на терминалите • Развиване на мобилни решения за плащане (така ще се достигне и до най-отдалечените части от населението) 	<ul style="list-style-type: none"> • Подкрепяне на финансовото включване • Ограничаване на разплащанията в брой • Насърчаване на въвеждането на POS терминали сред търговците • Въвеждане на некешови разплащания на социално-осигурителните помощи • Предоставяне на стимули за възприемане на е-плащанията • Финансиране в разплащателна инфраструктура 	<ul style="list-style-type: none"> • Разпространение на дигиталните плащания дори и за ниски по стойност транзакции • Развитие на приложения за мобилен портфейл • Да не се проявява дискриминация по повод на различните методи за плащане (напр. добавяне на допълнителни такси)

- трябва да бъдат анализирани както мащабът, така и структурата на недеklarирания труд- крайната цел е да се ограничи мащабът на недеklarирания труд, като недеklarираният труд бъде превърнат в деклариран;
- за предотвратяване на недеklarирания труд е необходимо да се съчетават различни инструменти- проверки и санкции редом с мерки за интелигентно регулиране на разходите за прилагане на стандартите, облагането на труда, на данъчните системи (данъчни стимули и опростени системи за плащане на данъците и внасяне на социалните осигуровки);
- все по-разрастващата се икономика на сътрудничеството може да послужи като основа за разпространяване на недеklarирания труд и фалшивата самостоятелна заетост. Въпреки това към момента има малко на брой приети законови мерки за справяне с недеklarирания труд в икономиката на сътрудничеството. Някои

държави вече реформират законодателството си, за да дадат възможност на данъчните органи да получават информация директно от платформите за участващите в тях лица. Предприемани са и стъпки и за регулиране на отделните сектори, по-специално транспорта и настаняването, където се акцентира върху укрепването на правилата, свързани с лицензиите и разрешенията. Същевременно опасенията за нелоялна конкуренция доведоха до това някои държави да наложат ограничения за икономиката на сътрудничество- например чрез ограничаване на броя на дните, през които могат да се отдадат под наем жилища, или ограничаване на броя на лицензите, които могат да бъдат издавани на компании като Uber.

Икономиката на сътрудничеството повдига въпроси като идентифициране на лицата, работещи чрез платформите и какви са доходите на тези лица. Съществуват и специфични секторни проблеми: напр. при жилищното настаняване даден бизнес може потенциално да се крие зад фалшиви частни профили на уебсайтовете на платформите за настаняване; също така съществува вероятност фалшивата самостоятелна заетост да се превърне в норма по отношение на транспортния сектор (примера с Uber).

Вече има конкретни мерки за справяне с недекларирания труд в рамките на икономиката на споделянето. Предстои да се направи и оценка на тяхната ефективност. Германия и Италия използват софтуер за идентифициране на търговски дейности в интернет, които не са декларирани пред данъчната администрация. Освен това Италия изисква сектора на жилищното настаняване да разкрие информация за всички договори, сключени чрез платформи. Стимулиращите мерки включват предоставянето на допълнителни съвети и насоки от страна на данъчните органи. Данъчната агенция в Испания например информира всички лица, идентифицирани като работещи чрез платформи за настаняване, че трябва да декларират получения доход. Също така социалните партньори (в Италия и Германия) все по-активно се включват в темата за недекларирания труд в платформите.

Държавите членки на ЕС могат да играят важна роля в създаването на равнопоставеност между икономиката на сътрудничество и традиционните доставчици на услуги. Това би могло да се постигне чрез налагане спазването на съществуващото законодателство, свързано със заетостта и социалните права. На ниво ЕС е препоръчително въвеждането на обвързващ правен инструмент, чрез който както да се изисква платформите да докладват на съответните национални данъчни органи всички транзакции, осъществени през тях, както и регистрираните в тях потребители, така и да се наложи изискването платформите да информират потребителите за техните приходи и произтичащите от тях данъчни задължения.

- в началото на юни 2013 г. Eurofound публикува сравнително изследване на недекларирания труд в Европа, в което се посочва, че макар сред европейските държави да доминира подходът на възпиране на недекларирания труд, то се разширява и приложението на подхода на задействането- т.е. на подхода, насърчаващ и предоставящ стимули на хората и предприятията да се включат

във формалната икономика. Държавите членки могат да се възползват от базата с добри практики на Фондацията, за да бъдат идентифицирани нови политически инициативи за борба с недекларирания труд. Държавите прилагат редица мерки за борба с недекларирания труд, адаптирани към особеностите на националния контекст. Така например някои държави разработват нови звена за противодействие на недекларирания труд (в Италия е създадена Национална инспекция за трудови проверки, а във Франция- регионални звена към Инспекцията по труда за подкрепа и наблюдение на мерките за борба с недекларирания труд), в други акцентът пада върху разкриване (напр. създадената в Нидерландия гореща линия за докладване на нередности при временната заетост, Финландия създава звено за събиране на информация относно сиви практики в страната) и противодействие (напр. насърчаване декларирането (чрез субсидии, ваучери) на лица, наемани в домакинствата в Дания и Австрия) на недекларирания труд;

- все още няма разработени транснационални инструменти за борба с недекларирания труд. Създаването на подобни инструменти изисква внимателен анализ за това, дали реално е приложим инструмента в дадения национален контекст. Към момента он-лайн инструментите и регистри представляват една от най-обещаващите възможности за практически решения в борбата с недекларирания труд. На европейско ниво най-широко разпространение намира Информационната система за вътрешния пазар (IMI). Системата представлява онлайн инструмент, който улеснява обмена на информация между публичните органи, занимаващи се с практическото прилагане на законодателството на ЕС. Броят на заявките за информация в IMI е нараснал от 30 на месец през 2008 г. на повече от 1200 заявки месечно през 2017 г.

Разпространението на неформалната икономика и недекларирания труд в България

Според провежданото от Световната банка⁷ изследване на предприятията, през 2013 г. фирмите в България идентифицират като основно предизвикателство на бизнес средата наличието на неформален сектор (28.7% от отговорите). На следващо място са посочени политическата нестабилност (14.6%) и корупцията в страната (13.3%)⁸. Според данните на Световната банка в България е малък дялът на фирмите, стартиращи своята дейност, без да бъдат формално регистрирани (едва 3.1% от фирмите)⁹. Все пак страната ни все още изостава от равнището на индикатора за Източна Европа и Централна Азия- съответно с регистрирано ниво от 98.4%.

По данни на МОТ в неформална заетост се намират 15.9% от заетите лица в България, като неформалната заетост е най-често срещана в сектора на селското стопанство.

⁷ Изследванията включват представителна извадка от предприятия в частния сектор. Провеждат се от 1990 година насам чрез частни изпълнители, работещи от името на Световната банка. Обхващат се собственици на бизнес и топ мениджъри. Повече за методологията на: <http://www.enterprisesurveys.org/methodology>

⁸ Източник на данните: <http://www.enterprisesurveys.org/graphing-tool>

⁹ World Bank, Enterprise surveys, Bulgaria Country Profile 2013

Държава	Дял на неформалната заетост спрямо общата заетост (%)	По сектори		
		Селско стопанство (%)	Индустрия (%)	Услуги (%)
България	15.9	48.1	8.7	15.8
Чехия	9.2	12.0	7.9	9.9
Унгария	12.2	37.9	9.1	11.2
Молдова	28.9	68.9	24.8	9.9
Полша	38.0	91.0	24.6	35.0
Румъния	28.9	90.5	8.9	12.6
Русия	35.9	43.7	41.2	33.6
Словакия	16.7	25.4	18.6	15.4

Източник: ILO, *Women and men in the informal economy: A statistical picture, 2018*

В отделните държави членки на ЕС се наблюдават различни нива на недеklarиран труд в частния сектор. Държавите, отчитащи по-висок дял на недеklarиран труд (т.е. тези с по-голям дял от средния за ЕС) са предимно новите държави членки. Съответно отчетеното през 2013 г. ниво в България е 17.8% (данни само за частния сектор). Разпределението на държавите не се изменя съществено, когато недеklarираният труд бива измерен като дял от брутна добавена стойност. Съответно близо една пета (19.2%) от брутна добавена стойност в България се генерира от недеklarирания труд, което нарежда страната ни сред държавите с едни от най-големите недеklarирани икономики. Данните сочат, че 19.3% от труда в контекста на трудовото отношение е недеklarиран; недеklarираният труд при самостоятелната заетост е 5.3%, а при семейния труд - 7.0%. Като цяло 96.9% от недеklarирания труд в България се упражнява в рамките на трудовото правоотношение; 2.9% при самостоятелната заетост и 0.2% при семейния труд (European Commission, стр. 15-17).

Близо един от всеки пет българи са закупували стоки от недеklarирания икономика; същевременно почти 1 на всеки 10 е упражнявал недеklarиран труд, а 1 на всеки 7 от наети е получавал заплата в плик¹⁰ (представляваща около 30% от нетния им доход) (данни от проект Grey, 2017, стр.1).

Лицата, които се включват в закупуването на недеklarирани стоки и услуги, го правят с цел закупуване на храна (41%), както и заплащане за ремонт на дома (33%) или на автомобила (27%). Лицата, които предоставят труда си и не го декларират, се занимават с поправка на коли, продажба на продукти, почистване, поддържане на градинското пространство и др. (данни от проект Grey 2017, стр. 5).

Същевременно различните региони в страната са засегнати в различна степен от недеklarирания труд (данни от проект Grey 2017, стр. 5), като обяснение за това може да бъде потърсено в нивото на (продължителна) безработица.

Според данните за България, представени в Special Eurobarometer 402 (2014 г.):

¹⁰ Заплатата в плик е втора заплата или допълнително плащане, предоставяна/о без заплащане на необходимите данъчни и осигурителни вноски.

- 16% от българите са използвали стоки/услуги, които включват недеklarиран труд (за ЕС 27 делът е 11%);
- 5% от българите са участвали в заплатени недеklarирани дейности (4% за ЕС 27);
- 6% от българите са получавали трудовото си възнаграждение на ръка (в плик, т.е. без декларирането му до данъчните и социалните органи) (при 3% за ЕС 27);
- според 53% от българите съществува малък риск да бъдат хванати от социалните и данъчните власти тези лица, които работят, без да декларират доходите си (53% и за ЕС 27); санкциите, които според българите би следвало да се наложат при разкриване на лице с недеklarиран доход от труд са следните: 56% смятат, че на тези лица ще им се наложи да заплатят данъчните и социалните си осигуровки, както и някаква глоба, 13% смятат, че тези лица ще заплатят само данъчните и социалните си осигуровки, 3% смятат, че тези лица ще отидат в затвор (съответно за ЕС 27 данните по тези три направления са 56%, 21%, 6%);
- като причини за упражняване на недеklarиран труд се идентифицират следните:

Причини	Ниски заплати в редовния бизнес	Липса на работни места на пазара на труда	Прекалено високи данъчни и/или социално осигурителни вноски	Липса на контрол от властите
България	32%	38%	14%	27%
ЕС 27	35%	29%	26%	21%

Източник: *Special Eurobarometer 402 (2014)*

Недекларираният труд възниква при липсата на доверие в институциите- той се упражнява както доброволно от лица, решили да излязат извън официалната декларирана икономика, така и от тези, които са изключени (са извън) декларираната икономика (данни от проект Grey, стр.1).

Основно недеklarиран труд се полага в: търговия на едро и дребно (храна, облекло, текстил); селско стопанство, преработка на храни; услуги (ремонт, реклама, счетоводство, хидроизолация на сгради, погребения, таксиметрови услуги, охранителна дейност); търговия с хранителни стоки (зърно, захар и т.н.); производство и разпространение на акцизни стоки (цигари, горива, алкохол); строителство, продажба на недвижими имоти; туризъм, хотелиерство и ресторантьорство и транспорт. Недекларираният труд се среща най-вече в микро-, малките и средните предприятия, едноличните търговци и самостоятелно заетите.

Отново по данни на Special Eurobarometer 402 (2014 г.) за България:

- медианната стойност, заплащана за стоки и услуги, включващи недеklarиран труд, е около 230 лева (или 118 евро) и съответно сънародниците ни най-често са плащали за следните недеklarирани стоки и услуги: поправка и ремонт на домовете, поправка на автомобили, хранителни продукти. Най-често

споменаваната причини за заплащането на тези стоки и услуги е по-ниската цена, по-бързата услуга и по-доброто качество.

Според анкетно проучване на Федерацията на независимите синдикати от земеделието към КНСБ се наблюдава над 80% недекларирана заетост в сектор земеделие. Наблюдава се също разминаване в броя на заетите и в броя на осигуряващите се в сектора.

Какви действия са предприети до момента в България за противодействие на неформалната икономика и недекларирания труд?

Български представители от националните институции, както и от работодателските и синдикалните среди, активно участват в различни международни дискусии и инициативи за справяне с неформалната икономика и недекларирания труд в страната. Излъчени са български участници в Европейската платформа за борба с недекларирания труд. В мрежата на Платформата за международно сътрудничество по въпроса за недокументираните мигранти (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM))¹¹ участва и българската фондация „Център за правна помощ- Глас в България“.

През последните няколко години българските институции осъществиха различни акции и мерки за борба с неформалната икономика, недекларирания труд и дори още в по-широк план- със сивата/ сенчестата икономика (напр. борбата срещу незаконната търговия с цигари). Сред най-новите законодателни изменения (от 31.03.2018 г.) следва да отбележим възможността ГИТ да инициира откриване на производство по несъстоятелност, ако работодателят дължи възнаграждение за повече от два месеца на поне 1/3 от работниците и служителите за три години назад. Така с отритите до момента над 30 производства за обявяване в несъстоятелност на работодатели, ще се разгледа възможността за изплащане на дължимите възнаграждения на около 1000 работници и служители.

Импулсът, получен след 2015 г. в България, не остава незабелязан- в своя Препоръка на от 2017 Съветът на ЕС даде положителна оценка на Плана за действие към Единната националната стратегия за 2015-2017 г. за повишаване на събираемостта на приходите, справяне със сенчестата икономика и намаляване на разходите за спазване на законодателството.

От своя страна **социалните партньори** също активно се занимават с отделните аспекти на неформалната и (в по-широк план) сивата икономика. По този повод беше сключено стратегическо партньорство на КНСБ и КТ Подкрепа с ГИТ¹², което продължава да функционира успешно и благодарение на което бяха разгледани различни трудови нарушения. Разработени бяха и ключови документи¹³, чрез които се отпавиха

¹¹ Платформата успешно си сътрудничи с ЕКП и в резултат от общите им усилия е публикувана брошура относно включването на недокументираните мигранти в синдикатите.

¹² ИА “ГИТ”, КНСБ и КТ ”Подкрепа” на 7 октомври 2009 г. подписаха Споразумение за сътрудничество в областта на защита на трудовите права, със специален акцент трудовите договори, работното време, заплатите и условия на труд.

¹³2010 г. две автономни национални споразумения относно надомния труд и прилагането на дистанционна работа.

конкретни предложения за изменения на законите; проведеха се и съвместни проекти и кампании¹⁴; формиран беше и един от малкото представителни национални индекса за измерване на икономиката на светло (наред с вече съществуващия такъв на ЦИД). Към момента не липсват и конкретни секторни действия от страна на синдикатите. Например проекта „RAISE UP на Федерация на независимите синдикати от земеделието). КНСБ отправи и предложение за създаване на национален регистър на неформалната заетост в земеделието. Чрез регистъра ще се онагледат колко са заетите в сектора, колко от тях се осигуряват и какви мерки трябва да се предприемат, за да се ограничи и регулира неформалната икономика. Синдикатите се включиха активно в хоризонтални секторни инициативи- например участието в синдикалната мрежа по проблемите на работниците мигранти (UnionMigrantNet))¹⁵.

Какво следва да се предприеме занапред в България?

Несъмнено България отбеляза напредък в борбата с неформалната и сивата икономика, но са необходими дори още по-решителни действия занапред. Това беше предоставено като препоръка от Съвета на ЕС- България да „продължи да подобрява събирането на данъците и спазването на данъчното законодателство“, както и да „ускори прилагането на мерките за намаляване на размера на неформалната икономика, по-специално на недекларирания труд“.

Ако се поучим от европейския опит до момента, то следва да търсим изработването на мерки, които стъпват на подхода на задействането- т.е. на подхода, насърчаващ и предоставящ стимули на хората и предприятията да се включат във формалната икономика.

При конструирането на **политики срещу неформалната и недекларираната заетост** трябва да се има в предвид:

- гарантиране на дългосрочно и устойчиво финансиране на мерките за справяне с недекларираната заетост, резултатите от които не следва да водят до по-голяма бюрокрализация и създаване на допълнителни стимули за укриване на икономическа дейност в дългосрочен период. Ефективното противодействие на неформалната икономика трябва да се търси в много по-голяма степен във финансово-икономически и в по-малка- в административно-контролни мерки;
- подпомагане на предприемачеството- максимално бързи и опростени процедури, скъсяване на сроковете за тяхното изпълнение, намаляване на разходите по

Април 2015 г. Икономическият и социален съвет на България приема Становище относно "Ограничаване и превенция на неформалната икономика в България като възможност за стимулиране на растежа и заетостта".

¹⁴ Проект "Ограничаване и превенция на неформалната икономика"- КНСБ и АИКБ.

"Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ", БТТП и КТ Подкрепа. През 2015 г. е проведена Национална кампания „Бизнес на светло за по-добро бъдеще!“ на КРИБ съвместно с КНСБ.

През 2016 г. стартира проект „Достоен труд за доставчиците и подизпълнителите на мултинационалните компании“ на КНСБ, КРИБ и БСК.

¹⁵ Сред инициативите на ЕКП е създадената синдикална мрежа по проблемите на работниците мигранти (UnionMigrantNet). Чрез локалните си контактни точки, управлявани и поддържани от синдикатите, мрежата цели да гарантира справедливата мобилност на работниците, като предоставя многоспектърна информация на лица, желаещи да работят в друга държава.

регистрацията. Защита на предприемаческия потенциал, който може да остане неизползван поради по-високите разходи на достъп до формалния сектор; неформалните предприятия могат също така до известна степен да запазят заетостта на по време на рецесия, макар и за сметка на заплащането на труда;

- отделянето на ресурси за систематично наблюдение на неформалната и недеклаираната заетост. Статистиката служи като количествено измеримо доказателство, което подкрепя процеса на изготвяне на политики. Неформалността обаче поставя и друго предизвикателство за политиците, тъй като по своята същност производството в неформалната икономика е или подценено, или често не се отчита в националните сметки. Това затруднява както анализа на ситуацията, така формулирането на политики. Основните предизвикателства за измерването на неформалната икономика включват насърчаването на по-добро разбиране на статистическите концепции за неформалната икономика, насочване на държавите към практическото прилагане на международните стандарти за статистическо отчитане, събиране на необходимите данни в националните проучвания и анализиране на данните за неформалната икономика като част от процеса на разработване на политики и последващия ги мониторинг;
- необходимо е да се търси по-добър баланс между политиките на административно-наказателния контрол и тези на финансово-икономическите стимули. За справяне с недеклаирания труд трябва да се предприеме комбиниран подход, включващ както наказателни и репресивни политики, така и превантивни (насочени към недопускане на нарушаване на законите), облекчаващи (насърчаващи излизането от недеклаираната икономика и формализиране на дейността) и развиващи отговорността на политици (насочени към повишаване на данъчния морал и насърчаване спазването на законите) политики;
- политиките могат да се конструират и около по-модерния европейски подход на „социалния актьор“- допускането при него е, че хората са по-склонни да се занимават с недеклаиран труд поради неговото „нормализиране“, приемане като обществена практика. Политическите мерки, които се основават на този подход, имат за цел да повишат доверието на гражданите във формалните институции и да оспорят нормализирането на недеклаирания труд (чрез премахване на разбирането, че повечето хора действат в недеклаираната икономика, но и чрез повишаване доверието в институциите и оттук повишаване на данъчния морал). Поемат се образователни кампании за стойността на данъчното облагане и активни кампании за борба с корупцията (данни от проект Grey 2017, стр. 4);
- в близо 1/3 от случаите, когато се взема решение за изплащане на заплата в плик, то самият работник участва активно в процеса. Ето защо е необходимо не само да се повишават санкциите срещу работодателите, участващи в подобна практика, но и да се повиши доверието на работника в институциите (данъчен морал), както и да се противодейства срещу това работникът да приема като нормална подобна практика. Наблюденията показват, че повишаването на

данъчния морал води до по-малка вероятност за приемане на заплата в плик- ето защо политиките трябва да са включват широка гама от мерки, които не се изчерпват единствено до засичането и наказанието на виновните страни (данни от проект Grey 2017, стр. 7-8).

- в Препоръка на Съвета на ЕС от 2017 година относно Националната програма за реформи на България за 2017 г. се акцентира върху необходимостта за спазване на законодателната рамка в данъчната сфера не само с оглед упражняване на контрол, но и за укрепване на превенцията срещу неспазването на данъчното законодателство.

Използвана литература:

1. Комюнике по проект 'Out of the shadows: developing capacities and capabilities for tackling undeclared work in Bulgaria, Croatia and FYR Macedonia' (GREY), *Tackling undeclared work in Bulgaria: knowledge-informed policy responses*, 2017
2. Препоръка на Съвета от 11 юли 2017 година относно Националната програма за реформи на България за 2017 г. и съдържаща становище на Съвета относно Конвергентната програма на България за 2017 г.
3. Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Предложение за решение на Европейския парламент и на Съвета за създаването на европейска платформа с цел да се засили сътрудничеството за предотвратяване и възпиране на недеklarирания труд“, 2014 г.
4. Становище на ИСС, *Ограничаване и превенция на неформалната икономика в България като възможност за стимулиране на растежа и заетостта*, 2015
5. Статия *КНСБ иска национален регистър за неформалната заетост в земеделието*, 10.05.2018
6. Тематичен информационен документ, посветен на Недекларирания труд, изготвен за целите на Европейския Семестър, 2017, електронен ресурс, достъпен на: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_undeclared-work_bg.pdf
7. ЦИД, *Динамика на скритата икономика в България по време на криза*, 2011
8. A.T. Kearney, Visa, *Digital Payments and the Global Informal Economy*, 2018 http://images.globalclient.visa.com/Web/InovantElqVisaCheckout/%7B430a0ce5-fbaf-4ee3-95fe-af5a7c88de2c%7D_global-informal-economy-report.pdf
9. European Commission, *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method*, 2017
10. European Platform tackling undeclared work, *Factsheet on Undeclared Work – BULGARIA*
11. European Platform Undeclared Work, *New Developments and Trends in Undeclared Work within the Sharing/Collaborative Economy*, 2017 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPageId=4878&langId=en>
12. ILO, *More than 60 per cent of the world's employed population are in the informal economy*, 2018, електронен ресурс, достъпен на: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627189/lang--en/index.htm

13. ILO, *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*, 2018
https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_635996/lang--en/index.htm
14. ILO, *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 2018
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm
15. Special Eurobarometer 402 (2014), *Undeclared Work In The European Union*
16. World Bank, Enterprise surveys, *Bulgaria Country Profile 2013, 2014*

7 СЕПТЕМВРИ 2018 Г.: ГЕНЕРАЛНИЯТ ДИРЕКТОР НА МОТ ПРИВЕТСТВА АНГАЖИМЕНТА НА МИНИСТРИТЕ НА ТРУДА И ЗАЕТОСТТА НА Г-20 ЗА ПРИОБЩАВАЩО БЪДЕЩЕ ЧРЕЗ ДОСТОЕН ТРУД

„Специално приветствам усилията за формиране на справедливо и приобщаващо бъдеще на труда, където никой не остава пропуснат. Също така съм доволен, че виждам силен ангажимент за новаторски политики по заетостта и социалните въпроси, особено тези политики, които разглеждат липсата на умения и ускоряват напредъка при равенството между половете в бързо променящия се свят на труда“, каза Райдър в отговор на [Декларацията](#) за насърчване на възможностите за приобщаващо, справедливо и устойчиво бъдеще на труда, договорена от министрите в Аржентина.

В декларацията министрите отново потвърдиха своя ангажимент за подкрепяне на политиките за усвояване на иновативни умения, за укрепване на социалната защита и за формализиране на трудовите пазари.

12 ОКТОМВРИ 2018 Г.: ИЗКАЗВАНЕ НА ДИРЕКТОРА НА МОТ, ГАЙ РАЙДЪР, ПРЕД КОМИТЕТА ЗА РАЗВИТИЕ НА ГОДИШНАТА СРЕЩА¹⁶ НА СВЕТОВНАТА БАНКА И МВФ

Резюме:

- Има ясни предупредителни признаци, че икономическият растеж и резултатите от пазара на труда не са синхронизирани: световният икономически растеж достига почти 4%, най-високото ниво от 2011 г. насам, но растежът на заетостта продължава да намалява. Освен това световният ръст на реалните заплати изостава от икономическия растеж с темп на растеж от едва 1.6% през 2017 г., най-ниското ниво от 2008 г. насам.
- Световният коефициент на безработица се очаква да намалее слабо през 2018 г., но въпреки това остава висок - над 5% - и се очаква да се задържи стабилно около това ниво до 2020 г., освен ако правителствата не предприемат допълнителни мерки за подкрепа на заетостта и откриване на предприятия.
- Повече от три на всеки пет работници в света - 61.2% или два милиарда души – изкарват своето препитание в неформалната икономика. През 2017 г. крайната бедност при работещите остава широко разпространена, като повече от 300 милиона работници в развиващите се държави имат доход на глава от домакинството или потребление по-малко от 1,90 долара на ден.
- Разрастването на неравенството в доходите и нарастващото чувство, че правилата на играта са несправедливи, заплашват политическите системи. Конкретните политически промени за увеличаване на доходите на ниско

¹⁶ Годишните срещи на Международния валутен фонд (МВФ) и Управителните съвети на Групата на Световната банка (WBG) обединяват банкери, министри на финансите и развитието, ръководители от частния сектор, представители на организации на гражданското общество и академичните среди, за да обсъдят глобални теми като световното икономическо развитие, изкореняването на бедността и др. Осъществяват се също така семинари, регионални брифинги, пресконференции и много други събития, фокусирани върху световната икономика, международното развитие и световната финансова система. Тазгодишните събития се проведоха в Nusa Dua, Бали, Индонезия, 8-14 октомври 2018 г.

платените, подобряването на трудовата и социалната им закрила и насърчаването на колективното договаряне са сред антидотите на нарастващия популизъм.

- Нуждаем се от повече и по-добра социална защита. Петдесет и пет процента от световното население- 4 милиарда души- не са обхванати от каквато и да е била социална закрила. Системите за социална защита, включително публичното социално осигуряване, трябва да бъдат укрепени, така че всички работници да се възползват от адекватни нива на защита във всички форми на заетост.
- Търговските споразумения имат потенциала да повишат растежа, заетостта, приобщаването и сигурността. Този потенциал би нараснал чрез подобряване на механизмите по прилагане на техните социални и трудови разпоредби.
- Бъдещето на труда трябва да бъде еднакво за всички. Жените все още представляват по-малко от две пети от световната работна сила- най-нисък е дялът на развиващите се държави- 37%. Жените също заемат долните ешелони на професионалната стълба и печелят средно с около 20% по-малко от мъжете в световен план.
- Демографските тенденции оформят бъдещето на труда. С повече от 64 милиона безработни младежи в цял свят и 145 милиона млади работници, живеещи в бедност, младежката заетост продължава да бъде глобално предизвикателство и основа грижа за политиците. Същевременно средната възраст на хората, участващи на пазара на труда, ще се покачи бавно, особено в Азия и Тихоокеанските държави, където тя ще се покачи от 40.3 години през 2017 г. на 42.3 години през 2030 г.
- Задържането в рамките на ограничението от 2°C, посочено в Парижкото споразумение, може да създаде 18 млн. повече работни места в нетно изражение, което е огромна възможност в контекста на бавния растеж на заетостта. Приемането на кръговата икономика има потенциала да създаде допълнителни 6 милиона работни места по целия свят.

22 ОКТОМВРИ 2018 Г.: КОМЕНТАР ЗА БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА НА ДИРЕКТОРА НА МОТ, ГАЙ РАЙДЪР, ПОДГОТВЕН ЗА СВЕТОВНИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ ФОРУМ

Тъй като технологиите разрушават работните ни места, то все още не е твърде късно да превърнем болката в печалба. Работниците ще се нуждаят от вълишебна комбинация от умения, за да оцелеят в технологичната революция.

Докладът на Световния икономически форум [„Бъдещето на работните места 2018“](#) носи обнадеждаващи послания. Данните сочат, че бизнес перспективата за това, как технологиите ще се отразят на растежа и създаването на работни места, става все по-положителна. Тъй като Международната организация на труда (МОТ) върви към своята 100-годишнина, ние също имаме отношение по темата чрез инициативата [„Бъдещето на труда“](#). Бих искал да споделя някои от нашите мисли по отношение на политиката и тенденциите.

Новата реалност на технологиите в света на труда- така наречената Четвърта индустриална революция- вече е тук. Докато държавите усещат ефектите по различен

начин и в различна степен, вече е ясно, че много работни места изчезват или се преобразуват. Това поражда нови икономически, правни, етични и социални съображения.

Едно от тях е да се гарантира, че работната сила разполага с необходимите умения, за да борава с новите технологии. Изследванията ни показват, че цифровото разделение между развитите и развиващите се страни става все по-осезаемо и е резултат не само от бизнес решенията относно разходите и ползите, но и от способностите на работната сила. Като „способности“ визирам не само силните технически и професионални умения за проектиране, опериране и поддържане на цифрова инфраструктура, но и основните умения и грамотност в сферата на ИКТ. Посланието е, че уменията имат значение, ако искаме да използваме технологиите за намаляване, а не за увеличаване, на неравенствата.

Досега тази вълна от технологични промени не доведе до цялостно намаляване на заетостта, както потвърждава и докладът на форума. Докато промяната засяга отрицателно някои сектори и професии, то тя генерира, както пряко, така и косвено, много нови работни места в други сектори.

Необходимо е обаче да се подготвим за замяната на по-широк набор от задачи, поради бързото развитие на учещите се машини, познати като изкуствен интелект. По-специално, работните места в обслужващи сектори като бизнес администрация, транспорт и здравеопазване, които досега претърпяха малки загуби, могат да регистрират съществена промяна в работните профили и възможностите за работа.

И все пак правилно изпълнената автоматизация в тези сектори, би могла да донесе значителни ползи както за развитите, така и за развиващите се държави. Тези с по-слабо развито ниво на уменията могат да са постигнат подобрили условия в производството и работата, докато в развитите икономики изкуственият интелект може да съдейства за нов ръст в производителността.

Но нека е ясно, че тук говорим за потенциални ползи. Това, което всъщност ще видим, зависи от това как се извършва прехода при работниците и в компаниите. Работниците ще трябва да усвоят нови умения или да преминат през преквалификация, със специален акцент върху „меките“, социалните и междуличностните умения. Ако работниците могат да се адаптират бързо, възстановяването на производителността би могло да генерира повече работни места както в съществуващи, така и в нови професии, и да поеме нарастващия брой участници на пазара на труда, особено в развиващите се държави.

Трансформацията може да допринесе за по-високи заплати и жизнен стандарт, и то по един „зелен“ начин. Новите технологии предлагат печеливши възможности за намаляване на използването на енергия и ресурси, като същевременно осигуряват значителна полза за производителността и конкурентоспособността.

И така, каква е магическата комбинация от умения, които работната сила трябва да използва с оглед на технологичната революция? Тя включва, разбира се, основни технически, аналитични и ИКТ умения, които обаче са само топинга на тортата. Те трябва да бъдат подплатени със силни когнитивни умения като грамотност и математика. Чрез тях се задейства най-важното умение- способността за учене през целия живот.

Трябва да се добавят редица основни умения, позволяващи наемаването на работника, сред които творчество, възможността за разрешаване на проблеми и критично мислене. Все по-голямо значение ще придобиват междуличностните и комуникативните умения, както и емоционалните умения, способността да се оценява и поема риск, управление на стреса и промяната. На тези умения ще трябва да се обръща повече внимание в образователните системи, защото те дават на хората сравнително предимство пред машините.

От това следва, че нашият ентузиазъм за приемане на технологии трябва да бъде придружен от подобен ентузиазъм за качествени образователни системи, приложими от най-ранните години на живота на хората. Ако осигурим на децата си подходящия пакет от умения, то те не само ще могат да се справят с Четвъртата индустриална революция, но и ще бъдат готови за петата и шестата такава.

Свърши епохата на необходимостта от една единствена квалификация, която определя кариерата в началото на трудовия живот. Системите за обучение ще трябва да бъдат гъвкави, което ще позволи на работниците да продължат обучението си през цялата си кариера. Този подход за учене през целия живот трябва да бъде подкрепен от стимули за обучение с иновативно финансиране (например чрез индивидуални учебни сметки, кредитни и данъчни облекчения) и съфинансирано от частния и публичния сектор.

Ученето през целия живот предполага, че всеки работник ще премине през по-широк кръг от работни места, отколкото в миналото. Произтичащите оттук по-голям брой преходи към трудова заетост ще изискват редица стратегии за адаптиране и подкрепа, включително нови форми на сигурност на доходите чрез социална защита и реформирани услуги за кариерно ориентиране и намиране на работа.

Когато става въпрос за придобиване на умения за бъдещите длъжности, от решаващо значение ще са социалния диалог и публично-частното партньорство между организациите на работодателите, синдикатите, създателите и доставчиците на обучителни услуги.

За да не изпадне в ситуация без изход, трябва да възприемем ученето през целия живот- така ще можем да използваме технологията в наша полза. В същото време, ако искаме всички, а не малцина да имат полза, то трябва да преразгледаме и подновим концепцията за социалния договор, така че да имаме основите, върху които технологиите могат да формират по-добро бъдеще.

10-19 ОКТОМВРИ 2018 Г.: 20-ТА МЕЖДУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦИЯ НА ТРУДОВИТЕ СТАТИСТИЦИ ПОСТИГНА СЪГЛАСИЕ ЗА ОСНОВНО ПЕРАЗГЛЕЖДАНЕ И РАЗШИРЯВАНЕ НА СТАТИСТИКАТА ЗА ТРУДА

Конференцията постигна съгласие за нова класификация на длъжностите, която отчита размитите граници между зависим труд- в традиционното трудово отношение с един работодател- и самостоятелната заетост, по-индивидуализираните форми на труд като платформите например, работата на повикване, работата „в тълпа“, временната заетост и работата чрез агенции. Конференцията също разгледа подробно въпроса за неформалността и начините за генериране на по-добри политически съвети по темата.

„С тези нови класификации, за които сте се споразумели, сега ще обхванат всички форми на труд и ще осигурят на националните статистики с така необходимите

алтернативни начини за онагледяване на нововъзникващите нови форми на заетост. Това ще позволи по-добри и по-ефективни политики на национално равнище и ще има пряко въздействие- и това е най-важното- върху благосъстоянието на много хора“, заяви генералният директор на МОТ Гай Райдър на заключителната сесия.

Конференцията разгледа и ролята на жените в света на труда, като стартира нови инструменти, които ще подкрепят използването на иновативните статистически дефиниции и показатели, приети от Международната конференция на трудовите статистики през 2013 г. Също така се договори първата статистическа дефиниция за труд, която надхвърля тясното определение за „заетост“ като работа, извършвана само срещу възнаграждение или печалба. Новата дефиниция включва производството за собствено потребление, неплатената работа и доброволната работа. Тези инструменти ще помогнат на държавите да прилагат новите концепции в проучванията на работната сила, създавайки основа за по-добре информирани политически решения.

Делегатите обсъдиха въпроса за приписването на икономическа стойност към неплатения труд. Беше обсъдена необходимостта да бъдат включени работници, които досега са били невидими от статистическа гледна точка- например жени, които извършват неплатена работа в домакинството или доброволци в общността или в областта на грижите.

Статистиците изготвиха и ключови показатели за измерване на напредъка по Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г., като приеха методологии за измерване на трудовите права и за наблюдение на напредъка по програмите за заетост на младите хора. И двата показателя ще бъдат изготвени в световен мащаб, а МОТ, като агенция попечител, се очаква да докладва редовно за напредъка в тези области.

Новите насоки за трудовата миграция, принудителния труд, кооперациите и несъответствията в уменията ще помогнат на статистиците да добият повече информация за ключовите тенденции и предизвикателства в света на труда. Освен това беше прието решение за актуализиране на начините за измерване на разпространението на детския труд.

Панелът на високо равнище обсъди бъдещето на трудовата статистика. Говорителите разгледаха редица нововъзникващи въпроси, включително новите статистически източници като например големите данни (big data), достъпността на данните, финансирането и промените в методите, използвани за предоставяне на информация на политиците. Обсъдени бяха и предизвикателствата, произтичащи от глобалната индикативна рамка на Целите за устойчиво развитие.

23 ОКТОМВРИ 2018 Г.: МОТ ПОДПИСА НОВО СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА СЪТРУДНИЧЕСТВО С ИКОНОМИЧЕСКИТЕ И СОЦИАЛНИ СЪВЕТИ В СВЕТОВЕН МАЩАБ

МОТ и Международната асоциация на икономическите и социални съвети и сродни институции (AICESIS) сключиха споразумение за сътрудничество за по-нататъшното насърчаване на социалния диалог и достойния труд.

Икономическите и социални съвети подпомагат моделирането на бъдещето на труда чрез насърчаване на социалния диалог между правителствата и социалните партньори (организации на работниците и работодателите). Споразумението бе подписано от Гай

Райдър, генерален директор на МОТ, и Iacob Vasici, президент на AICESIS, в седалището на МОТ в Женева.

Новото споразумение обхваща основни области като социалния диалог и трипартизма, програмата за достоен труд, развитието на демокрацията на участието, Целите за устойчиво развитие, социалното измерение на глобализацията и бъдещето на труда.

Споразумението включва систематичен обмен на информация, както и съвместни дейности като семинари за споделяне на добри практики и подобряване на капацитета на икономическите и социални съвети и сродни национални институции за социален диалог. Предвиждат се и други форми на сътрудничество- включително съвместни програми и обучения.

Новото споразумение стъпва на предходното сходно споразумение, подписано през 2012 г.

НОВИНИ ОТ ЕКП

11 ОКТОМВРИ 2018 Г.: ПРЕС СЪОБЩЕНИЕ НА ЕКП ПО ПОВОД НА САМОСТОЯТЕЛНО ЗАЕТИТЕ РАБОТНИЦИ В ЕВРОПА

Според нов [доклад](#) на ЕКП въпреки постоянното увеличаване на броя на самостоятелно заетите лица, които сега представляват 1 на всеки 10 работници, то самостоятелно заетите са лишени от правата, от които се ползват наетите.

Данните от доклада сочат, че самостоятелно заетите лица:

- не могат по силата на закона да се присъединяват към синдикати в някои европейски държави;
- не могат да договарят стандартни тарифи и условия на труд чрез колективно договаряне в много държави членки на ЕС- предполага се, че това се дължи на правото на ЕС в областта на конкуренцията;
- нямат достъп до обезщетения за социална закрила като например отпуск по болест, плащания при безработица, родителски отпуск и пенсия.

В България, Унгария, Полша, Румъния, Сърбия и Турция националното законодателство не позволява на самостоятелно заетите работници да се присъединят към един синдикат.

В Германия, Испания, Нидерландия, Швеция, Дания, Ирландия, Белгия, Италия и Великобритания законодателството по конкуренцията или ограничава работници на свободна практика, които могат колективно да си договарят заплащането и условията на труд, или затруднява приемането на препоръчителни нива на заплащане, защото работниците трябва да бъдат икономически зависими от един клиент.

В Белгия, България, Кипър, Франция, Германия, Италия, Латвия, Литва, Малта, Нидерландия и Норвегия самостоятелно заетите лица нямат достъп до обезщетения за безработица, което прави този вид обезщетение най-слабо достъпната придобивка според доклада.

Когато колективното договаряне е разрешено за самостоятелно заетите лица, то обикновено се случва при журналисти, изпълнители и работници в областта на културата и развлеченията. В повечето държави от ЕС колективното договаряне на самостоятелно заетите лица не надскача тези сектори, въпреки наличието на голям

брой самостоятелно заети в сектори като селско стопанство, горско стопанство и рибарството, строителство, търговия на едро и на дребно.

„Синдикатите се борят за самостоятелно заетите, както и за наетите“, заявява Thiébaud Weber, конфедерален секретар на ЕКП. „Синдикатите са отворили вратите си за самостоятелно заетите лица, където това е позволено, опитват се да се участват в колективно договаряне с дърпащи се за това работодатели и предлагат на самостоятелно заетите услуги като напътствия относно таксите, правни съвети и обучения. Но в редица страни трябва да има промяна в закона, включително изясняване на правото на ЕС в областта на конкуренцията, с което се злоупотребява, за да се предотврати това самостоятелно заетите да имат по-добри условия на заплащане и на труд“.

„Ние призоваваме европейските институции да премахнат всички бариери пред колективното договаряне и да създадат правила, осигуряващи обща правна рамка за всички работници в Европа. От националните правителства зависи и това да се борят с фалшивата самостоятелна заетост и да осигурят достъп до социална закрила“.

НОВИНИ ОТ МКП

19 ОКТОМВРИ 2018 Г.: АЗИАТСКО-ЕВРОПЕЙСКИ ТРУДОВ ФОРУМ В БРЮКСЕЛ

Генералният секретар на МКП Шаран Бъроу и конфедералния секретар на ЕКП Лийна Кар предадоха посланието на трудовия форум на заседанието на междуправителствената среща Азия-Европа (ASEM).

„Призовахме правителствата на ASEM да изискват от бизнеса да внедри дю дилиджънс (финансов, данъчноправен, екологичен, технически и др. преглед) по отношение на трудовите и всички останали човешки права по цялата им верига на доставки и да осигури легитимни механизми за оплакване и достъп до защита в съответствие с Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека. Ние също така подчертахме рискът т. нар. работа в тълпа (crowd work) и бизнесите, опериращи чрез цифрови платформи, да увеличат несигурната заетост; това може да бъде избегнато, ако правителствата изпълнят своята отговорност тези форми на бизнес да бъдат добре регулирани. Подчертахме необходимостта правителствата да предприемат решителни действия по отношение на изменението на климата- задържане повишаването на температурата под 1.5 градуса- като гарантират справедлив преход към нисковъглеродна икономика. Необходими са незабавни действия за повишаване на устойчивостта и адаптиране“, заяви Бъроу.

„Ниските заплати, несигурната заетост, преговорите между работодателите и синдикатите, търговската политика и глобализацията са проблеми на трудещите се в Европа и в Азия, но и на всеки друг континент. Световният пазар трябва да бъде по-добре регулиран, а компаниите трябва да предлагат справедливи заплати и достойни условия на труд, където и функционират. Глобалната икономика, основана на експлоатация и алчност, ще послужи само за увеличаване на неравенствата и

нестабилността на нашите икономики. Правителствата на Европа и Азия имат задължението да полагат усилия за защита на собствените си граждани“, заяви Кар.

2-7 ДЕКЕМВРИ 2018 Г.: ЧЕТВЪРТИ СВЕТОВЕН КОНГРЕС НА МКП „ДА ИЗГРАДИМ СИЛАТА НА РАБОТНИЦИТЕ: ПРОМЯНА НА ПРАВИЛАТА“



Повече от 1200 синдикалисти от повече от 130 държави се събраха в Bella Center в Копенхаген, Дания, от 2 до 7 декември за 4-ия Световен конгрес на международната конфедерация на профсъюзите (МКП), който се провежда на всеки четири години. МКП е най-голямата демократична организация в света, представляваща 207 милиона работници и 331 национални синдикални центъра. Темата на 2018 година е „Да изградим силата на работниците: промяна на правилата“.

По време на пленарно заседание в понеделник, 3 декември, е отправено обръщение от генералния секретар на МКП Sharan Burrow, очертаващо състоянието на трудовия свят и констатации от анкетата на МКП „Frontlines Poll 2018“.

Проведени са четири дебати за формиране на бъдещите политики на МКП- темите са следните: „Мир, демокрация и права“, „Регулиране на икономическата мощ“, „Глобални промени- справедливи преходи“, „Равенство“.

Конгресните делегати посетиха Швеция в сряда, 3 декември, като домакини бяха LO и TCO Sweden.

Делегатите обсъдиха различни теми, сред които: организирането на кампании в мултинационални компании, включително Samsung и Amazon; синдикализирането в неформалния сектор; правителствените планове за справяне с неравенството, включително разликата в заплащането на жените и мъжете; минималната заплата за издръжка и социалната защита; действията за климата; бъдещето на труда.

В рамките на конгреса Шарън Бъроу бе преизбрана за генерален секретар на МКП. Президентът на КНСБ Пламен Димитров бе избран за президент на комитета за човешки и синдикални права в МКП.

КНСБ беше представена на форума от Пламен Димитров, председателите на СБУ и на СТСБ, вицепрезидента Иван Кокалов.

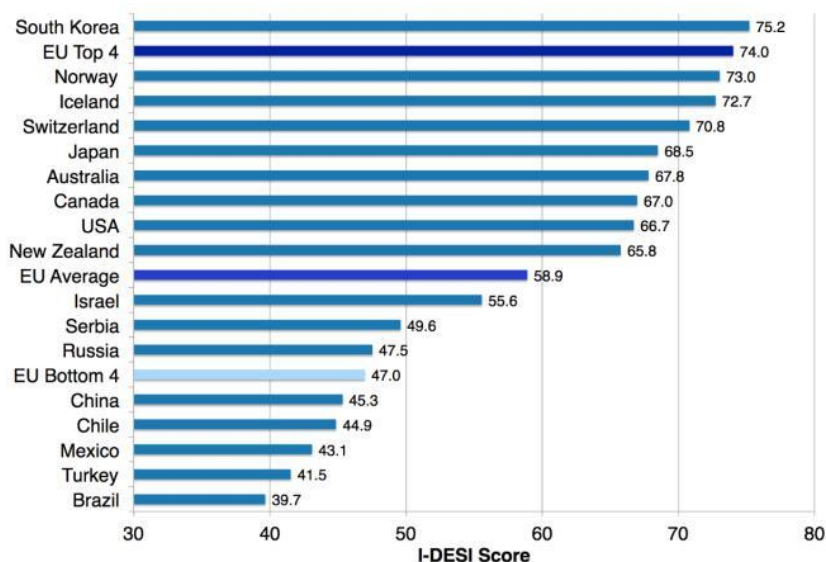
Конгресът проведе и публично гласуване за най-лошия шеф в света. За такъв бе избран Michael O'Leary, Главен изпълнителен директор на „Райънеър“.

Пълна информация за конгреса може да бъде намерена [ТУК](#).

НОВИНИ ОТ ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ

Международният индекс за дигитална икономика и общество (International Digital Economy and Society Index- I-DESI) дава цялостна оценка за това, къде се намира ЕС в сравнение с икономиките извън ЕС по отношение на напредъка към цифровото общество и икономика. Създаден за първи път през 2013 г., индексът I-DESI сравнява средното представяне на държавите членки на ЕС спрямо 17 държави извън ЕС¹⁷, стъпвайки върху сходна методология на индекса DESI на ЕС. Резултатите се измерват в пет направления или области на политиката: свързаност, човешки капитал (цифрови умения), използване на Интернет от гражданите, интегриране на технологиите и цифрови обществени услуги.

Средно държавите членки на ЕС се съотнасят добре спрямо страните извън ЕС, като най-силно представящите се държави от ЕС са и сред най-добрите в световен мащаб: шест държави членки на ЕС са в „топ десет“ на класацията на индекса. Средната стойност за ЕС обаче крие съществени различия между най-силно и най-слабо развитите държави.



Средни резултати по всички направления на I-DESI от 2013 до 2016 г.

¹⁷ 17-те държави, които не са членки на ЕС, са Австралия, Бразилия, Канада, Чили, Китай, Исландия, Израел, Япония, Мексико, Нова Зеландия, Норвегия, Русия, Сърбия, Южна Корея, Швейцария, Турция и Съединените щати.

- Дания, води цялостното класиране на I-DESI с резултат от 75.9.; страната също беше водеща в DESI индекса на ЕС за 2016 г.
- Водещата държава извън ЕС, която е втора от 45-те държави, е Южна Корея.
- Най-голямото увеличение на стойностите в I-DESI е отбелязано от Сърбия, която увеличи резултата си с 75% между 2013 г. и 2016 г. и се покачи от последното място сред 45-те държави до 34-то място в класацията.

Всички данни, генерирани от международния индекс за дигитална икономика и общество I-DESI са достъпни на английски език [ТУК](#).

18 СЕПТЕМВРИ 2018 Г.: ИЗВАДКА ОТ РЕЧТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ КОМИСАР МАРИЯ ГАБРИЕЛ ЗА ЕТИЧЕСКОТО И ИКОНОМИЧЕСКОТО ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ, ПРЕДСТАВЕНА В РАМКИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКОТО СЪБИТИЕ GSMA MOBILE 360 SERIES

„... Влязохме в нова ера на технологични промени. Изкуственият интелект (ИИ) и машинното обучение са силно обещаващи сфери.

... Няколко държави членки на ЕС вече са приели стратегии за отключване на потенциала на ИИ. Например през 2017 г. Финландия назначи ръководна група и публикува своята визия за изкуствения интелект; по-рано тази година Франция обяви Национална програма за изкуствения интелект; а през есента Германия ще публикува своя собствена стратегия за ИИ...

... Инвестициите на Комисията в ИИ ще нараснат до 1,5 млрд. Евро през следващите три години и това би трябвало да доведе до силни усилия и на публичния и частния сектор за достигане на общо 20 млрд. евро през този период. Но това е само първата стъпка. През следващото десетилетие инвестициите на Европейския съюз в ИИ, публични и частни, трябва да достигнат 20 милиарда евро годишно...

... Комисията отдавна е признала първостепенното значение на инвестирането в хората. Европа е изправена пред значителна липса на умения в областта на цифровите технологии, особено в областта на ИИ. Нуждаем се от повече изследователи на данни, повече инженери и повече философи, които разбират ИИ, още повече, тъй като това ще доведе до значителни промени на пазара на труда.

Всички граждани трябва да могат да се възползват от технологичния напредък, да участват с увереност в икономика, задвижвана от прозрачен и надежден ИИ. Подобряването на уменията и преквалификация на нашите съграждани е от съществено значение, за да им позволи да извлекат ползи от цифровата промяна. Комисията вече приложи редица мерки в тази перспектива, като например стажантската програма за цифрови възможности (Digital Opportunity Traineeships), както и действия в подкрепа на обучаващите се жени и професионалисти в тази област.

Експертната група на високо равнище за въздействието на цифровата трансформация върху пазарите на труда в ЕС, създадена от Комисията, ще работи до март 2019 г. за изготвянето на препоръки относно най-добрия начин за извличане на ползи от цифровата революция, като същевременно се посрещнат предизвикателствата пред заетостта.

... Специалната група на високо равнище, разглеждаща ИИ (High Level Group on Artificial Intelligence), работи за изготвяне на етични ръководни принципи, като първата

версия е отворена за коментари преди края на годината. Също така се провежда по-широка дискусия в рамките на Европейския алианс за ИИ ([European AI Alliance](#)), в който участват повече от 1350 членове като заинтересовани страни. Възползвам се от тази възможност, за да ви покая да се присъедините към Алианса.

... Комисията ще увеличи допълнително инвестициите си в ИИ през следващия бюджетен период, главно чрез две програми: "Хоризонт Европа" и новата програма "Цифрова Европа"...

ПРЕПРАТКИ КЪМ ИЗСЛЕДВАНИЯ И СТАТИИ

1. Предизвикателства пред дългосрочните грижи в Европа- Изследване на националните политики през 2018 г.



В контекста на принцип 18 на Европейския стълб за социалните права, е проведено изследване, включващо национални доклади и обобщаващ доклад. Изследването дава кратко описание на основните характеристики на националните системи за дългосрочни грижи в 35 европейски държави- държави членки на ЕС и потенциални държави членки, както и в Европейска асоциация за свободна търговия.

Обобщаващият доклад представя сравнителен анализ на националните системи за дългосрочни грижи. Той идентифицира националните реформи, насочени към справяне с тези предизвикателства към тези системи, както националните показатели за дългосрочни грижи. В него се съдържат и редица препоръки.

Националните доклади анализират четири предизвикателства:

- достъп до и адекватността на разпоредбите за дългосрочни грижи,
- въпроси, свързани със заетостта на лицата, които предоставят услугата
- качеството на предоставяната услуга
- финансовата устойчивост на услуга.

Обобщаващият доклад и 35-те национални доклада са достъпни [ТУК](#).

2. През октомври 2018 г. Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) публикува **Годишният преглед на развитието на трудовия живот в Европа**. Прегледът съчетава информация въз основа на доклади от мрежата от европейски кореспонденти на Eurofound през 2017 г., допълнени от неотдавнашни проучвания, включително данните от европейското проучване за условията на труд на Eurofound (EWCS).

Годишният доклад, както и отделните национални доклади са достъпни [ТУК](#).

3. Американският институт за икономическа политика (Economic Policy Institute) разработва и представя в опростена форма своят проект „[Справедливост от първия ден](#)“

(First Day Fairness). В рамките на проекта са идентифицирани конкретни проблеми пред трудещите се американци, предложени са и конкретни стъпки за тяхното разрешаване. Целта е да се гарантира на справедлива система на труд от първия ден на постъпване на работа. „Справедливост от първия ден“ изисква ребалансиране на настоящата система по посока гарантиране правото на включване към синдикат, познаване на размера и сроковете за изплащане на работната заплата, познаване на законния работодател, получаване на информация за работната среда, наличието на предсказуем график и достъп до платен болничен, възможност за явяване в съда при наличие на дискриминация, липсата на заплахи при докладване на свързани с работата проблеми.

4. Използвайки данните от шестото Европейско проучване за условията на труд (EWCS), проведено през 2015 г., **Eurofound представя ERM докладът за 2018 г.**, разглеждащ как факторите на работното място могат да повлияят на връзката между реструктурирането (със загубата на работни места) и ефекта за служителите. Докладът също така прави преглед на политическите и академичните изследвания относно добрите практики в реструктурирането на компаниите. Резултатите са обобщени в модел, който може да допринесе за разработването и прилагането на ефективни мерки за подпомагане на тези лица, които остават в компаниите след реструктурирането. Представени са добри практики от фирмени казуси от четири държави- България, Германия, Холандия и Испания. Докладът е достъпен [ТУК](#).

5. Европейската комисия ще отбележи **Европейския ден за равно заплащане** на 3 ноември. Тъй като в ЕС има разлика в заплащането между половете от 16.2%, то от 3 ноември нататък до края на годината жените символично ще спрат да получават доход. Европейската комисия отбелязва този ден, за да обърне внимание на разликата в заплащането на жените и мъжете и на основните причини за това- включително тези, свързани с равновесието между професионалния и личния живот. В тази връзка са публикувани следните материали:

- [Изявление](#) на г-н Frans Timmermans, Първи заместник-председател на Европейската комисия, Věra Jourová, Комисар по въпросите на правосъдието, потребителите и равенството на половете, и г-жа Marianne Thyssen, Комисар по заетостта, социалните въпроси, уменията и трудовата мобилност;
- [Информация](#) относно разликата в заплащането на жените и мъжете в ЕС, включително: 1) европейски и национални информационни фишове относно разликата в заплащането на жените и мъжете; 2) Експертно проучване относно разликата в заплащането на жените и мъжете в държавите от ЕС; 3) [Евробарометър](#) посветен на баланса между професионалния и личния живот.

По повод на инициативата има специално разработени в социалните медии интерактивни инструменти за демонстриране на отношение към темата- може да се добави [Twibbon](#) към Twitter профила или специална рамка към [Facebook](#) профила.

По-рано тази година Комисията представи резултатите от и [изследване](#), посветено на присъствието на жените в аудио-визуалната индустрия.

В Световен план също се наблюдава нов импулс в усилията за преодоляване разликата в заплащането между мъжете и жените. През септември 2018 г. световни лидери от

правителства, компании от частния сектор, синдикати и гражданско общество обещаха да предприемат конкретни действия за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете до 2030 г. Глобалният ангажимент- гарантиране на това, че жените във всички сектори на икономиката ще получават същото възнаграждение като мъжете за една и съща работа- беше поет по време на [промяната](#) за разгръщане на Международната коалиция за равно заплащане (Equal Pay International Coalition- EPIC)¹⁸, проведена по време на Общото събрание на ООН в Ню Йорк.

6. **Доклад**, публикуван от третата обща конференция на ЕКП и Института на ЕКП за **бъдещето на труда** (27-29 юни 2018 г.). Докладът е достъпен на английски език [ТУК](#).

7. Публикувана е **трета поред брошура от практични и лесни съвети за представителите на работниците на европейско ниво**. Последната брошура се фокусира върху реструктурирането, което е един от най-разпространените подходи, предприемани от компаниите в отговор на непрекъснатите промени в бизнес средата. Целта на това брошурата е да предостави на представителите на Европейските работнически съвети практически инструменти и за справяне с различни форми на реструктуриране. Брошурата е достъпна на седем езика [ТУК](#).

8. **ЕКП публикува изследване относно самостоятелно заетите лица в ЕС и включването им в синдикат**. Изследването е достъпно [ТУК](#).



¹⁸ Международната коалиция за равно заплащане (EPIC) е инициатива, ръководена от партньорски организации, целящи да намалят разликата в заплащането на жените и мъжете и да постигнат равно заплащане за равен труд във всички държави и сектори. Под ръководството на МОТ, Женския комитет на ООН и ОИСР- Коалицията се ангажира с правителства, работодатели, работници и техните организации, частния сектор, гражданското общество и академичните среди да предприемат конкретни стъпки за премахване разликата в заплащането на жените и мъжете и постигането на равенство в заплащането. EPIC допринася за постигането на Целите за устойчиво развитие- цел 8.5, насочена към равно заплащане на жените и мъжете за работа с еднаква стойност.

Секретариатът на EPIC се състои от МОТ, Женският комитет на ООН и ОИСР. Ключовите заинтересовани страни днес са правителствата на Австралия, Канада, Германия, Исландия, Йордания, Нова Зеландия, Панама, Република Корея, Южна Африка и Швейцария, Международната организация на работодателите (IOE) и Международната конфедерация на профсъюзите (ITUC).

Статистиката сочи, че 22 милиона работници в ЕС (10% от общия брой) са самостоятелно заети и нямат нает персонал. В Европа самостоятелно заетите работници често имат по-малко права от наетите- например в някои страни те нямат право да се присъединят към синдикат и да се ползват от закрила и подкрепа на синдикатите. Организирането и защитата на нетипичните работници- особено на самостоятелно заетите лица- е ангажимент на ЕКП. Със своето изследване ЕКП показва, че членството в синдикати за самостоятелно заетите лица е широко прието в нейните организации-членки. Противно на онези, които твърдят, че синдикатите са организации от 19-ти век, изследването показва, че синдикатите се адаптират към динамиката на пазара на труда и се стремят да защитават по-добре правата на работниците.

9. Европейската Комисия публикува серия от доклади, разглеждащи ефекта от Гаранцията за младежта пет години след стартирането ѝ.

[Докладът](#) относно мерките за активизиране на младите хора в уязвими ситуации показва обещаващи практики, които работят за младите хора с по-специфични потребности- за да се гарантира, че те няма да бъдат изоставени.

В [доклада](#) за заетостта и предприемачеството чрез Гаранцията за младежта се разглеждат стимулите за заетост, мерките за директно създаване на работни места и стимулите за учредяване на стартъпи, които помагат на младите хора да преодолеят препятствията пред заетостта. Докладът очертава примери за обещаващи програми, които свързват предлагането на трудова заетост с професионално ориентиране и обучение, както и с менторинг. Подчертани са и предимствата на интегрираните подходи, вместо прилагането единствено на субсидии за работните заплати.

В [доклада](#), разглеждащ възможностите за продължаващо образование в рамките на Гаранцията, е анализирана ролята на образованието и обучението за развиване на уменията на младите хора и за подпомагане прехода им към заетост.

10. Oxfam и Development Finance International публикуват [Индекс на ангажираността за намаляване на неравенството](#) (Commitment to Reducing Inequality index). Той измерва политическите действия, предприети от 157 правителства в три области, за които е доказано, че са от решаващо значение за намаляване на разликата между богатите и бедните. Това са прогресивните разходи (за образование, здравеопазване и социална защита), прогресивно данъчно облагане и трудови права. След това те се комбинират в един резултат. Това е един огромен и сложен проект, включващ огромна база данни, голяма част от която е събрана от националните власти.

11. ЕК представя национални доклади за емиграцията на квалифицирана работна ръка

Докладите са разработени от европейския експертен център в областта на трудовото право, заетостта и политиките на пазара на труда. Достъпен е задълбочен анализ на емиграцията на квалифицирана работна ръка в 13 държави от ЕС (България, Хърватия, Словакия, Чехия, Естония, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Полша, Португалия и Испания).

Докладите са достъпни на английски език [ТУК](#).

ПРЕПРАТКИ КЪМ ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ

1. [Проектът ISIGrowth](#) осигурява задълбочена диагностика на европейската икономика и изчерпателен набор от политически мерки, които имат за цел да насърчат иновационен, устойчив и приобщаващ растеж. Проектът ISIGrowth цели да предостави нова и всеобхватна диагностика на връзката между иновациите, динамиката на заетостта и растежа в една все по-глобализирана и финансово ориентирана световна икономика. Въз основа на тази диагноза изследователите разработват инструментариум, който да помогне на Европа да постигне целите си за 2020 г. за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж.

2. Работата, извършена в рамките на [проекта QuInnE](#) (Quality of Jobs and Innovation Generated Employment Outcomes), е насочена към промотирането на един холистичен подход за постигане на обществени цели като благоденствие, приобщаване и равенство, икономически растеж и растеж на заетостта, подобряване на услугите и продуктите, устойчива работа чрез подобряване на иновациите, качество на работните места. Като се съсредоточава върху иновациите и качеството на работните места, но и резултатите от тяхното взаимодействие, проектът генерира основани на добри практики съвети за политиките, чрез които да се стимулира растежа и икономиката в ЕС с оглед на риска от друга голяма финансова криза.

3. Финансираният от ЕС [проект FairTax](#) е мултидисциплинарен изследователски проект, насочен към изготвянето на препоръки за справедлива и устойчива данъчна политика и реформиране на социалната политика с оглед повишаване на икономическата стабилност в държавите членки на ЕС.

4. Безработицата сред младите хора и несигурността на пазара на труда в Европа се увеличиха значително през последните години. Поради трудностите при намирането и задържането на работа младите хора стават все по-изложени на риск от бедност, материални лишения, несигурност, липса на автономия и социално изключване.

[ЕХСЕРТ](#) е изследователски проект, който има за цел да анализира тези аспекти на младежката ситуация на пазара на труда и рисковете от социално изключване; но и да оцени свързаните с тях политически мерки в ЕС-28 и Украйна.

Основната цел на проекта ЕХСЕРТ е да се разработят ефективни и иновативни политически инициативи, които да помогнат на младите хора в Европа да преодолеят несигурността на пазара на труда и свързаните с тях рискове.