



ГОДИШНИК НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ  
АСОЦИАЦИЯ НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ В СУ  
КАТЕДРА СОЦИОЛОГИЯ, ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ  
СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“  
Том 3, 2006-2007

---

## НЕФОРМАЛНА ИКОНОМИКА И СЕЗОННА РАБОТА ПРИ МЛАДИТЕ ХОРА В БЪЛГАРИЯ

**КАТЯ ГОГОВА**

Курсова работа по дисциплината "Икономическа социология"

Ръководител: гл. ас. д-р Петя Славова



**Н**астоящата курсова работа се спира върху проблема с младите хора, които работят без трудови договори сезонна работа по Черноморието. Искам да изследвам причините за неключване на договори, най-вече от гледна точка на работещите, не работодателите. Изследването ми се спира на млади хора, като за млади приемам възраст в границите между 16 и 25 години.

За целите на курсовата работа е необходимо да уточня какво ще разбирам под „работа на черно”, при положение, че работата е сезонна.

Първо, приемам, че работата е сезонна, тъй като това е заетост в рамките на няколко месеца, които обхващат летния сезон по Черноморието, като при това е нискоквалифицирана – бармани, сервитьори, продавачи на сергии.

Второ, този тип заетост се разполага в сферата на неформалната икономика. Проблематично е обаче точното ѝ дефиниране като част от скритата или черната икономика. Различните типове неформална икономика са разгледани подробно от Таня Чавдарова („Неформалната икономика”, София 2001г.) Според тези обяснения, разглежданият от мен тип работа може да се вмести в няколко различни групи.

От една страна, това е скритата икономика, която освен всичко друго, включва и „документни измами във връзка с данъчното облагане и социалното осигуряване: недекларирани или занижено декларирани доходи”<sup>1</sup>. През тази дефиниция сезонната работа би могла да се разглежда като скрита икономика, тъй като няма подписани договори с цел данъчни облекчения – това е тип укриване на доходи.

От друга страна въпросната сезонна работа би могла да се впише в рамките на черната икономика, тъй като работникът е нает „без всякакъв договор, ... , без да има никакви официални следи за заетостта и без да е социално осигурен”<sup>2</sup>. Едно от условията за „работа на черно”, посочени от Таня Чавдарова, е работата да е нерегистрирана и постоянна (като се прави разлика между „пълн труд на черно”, където се работи без договор, и „частичен труд на черно”, където има фалшифициран договор).

---

<sup>1</sup> Неформалната икономика, стр. 25

<sup>2</sup> Неформалната икономика, стр. 28

Сезонната работа се описва най-добре от понятието „нередовна икономика, което е дефинирано като „труд на черно без договор”, който се осъществява като нередовна временна, сезонна или случайна работа”<sup>1</sup>. Поради тази причина приемам изследваната от мен заетост именно като част от нередовната икономика, в рамките на посоченото определение<sup>2</sup>.

Основен проблем в курсовата ми работа е защо младите хора се наемат на сезонна работа без да изискват подписването на трудов договор?

Хипотезата, която смятам да изследвам, е, че младите хора работят на черно сезонна работа:

- 1) заради възрастта си
- 2) заради спецификата на работата – сезонна, необвързана с професионалното им развитие
- 3) защото не припознават в трудовия договор социалната защита, която той им предлага

Необходимо е първо да уточня различията между видовете договори и дали младежите извършват правонарушение, ако предпочетат да сключат граждански, а не трудов договор.

Трудови са тези договори, които се сключват съобразно Кодекса на труда. Те са единственият вид договор, който предлага правна защита на правата на работника, изброени в Кодекса. От своя страна трудовият договор може да бъде срочен и безсрочен. При срочния трудов договор е посочена само горната граница на продължителността на договора – до 3 години. В Кодекса изрично се посочва – чл. 68 ал.2, че „работниците и служителите по срочен трудов договор по ал. 1 имат същите права и задължения, каквито имат работниците и служителите по трудов договор за неопределено време. Те не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение само поради срочния характер на трудовото им правоотношение<sup>3</sup>.” Съществуването на срочен и безсрочен трудов договор показва една относителна гъвкавост на системата на договарянето. Т.е. от правна гледна точка няма пречки да се сключи трудов договор

---

<sup>1</sup> Неформалната икономика, стр. 29

<sup>2</sup> Въпреки това, в работата си ще използвам термините „работа на черно” и „работя на черно” като част от наложената лексика за този тип заетост, с уточнението, че под това разбирам сезонна работа, дефинирана като част от нередовната икономика.

<sup>3</sup> Кодекс на труда, чл 68(2)

дори за кратко време. Така чисто формално сезонността на работата не е проблематична за сключване на трудов договор<sup>1</sup>.

Гражданският договор като понятие в българската нормативна уредба не съществува, но в практиката е широко използван и обединява в себе си няколко типа договори от законодателството: договор за изработка, договор за поръчка и комисионен договор от Закона за задълженията и договорите и още няколко вида договори от Търговския закон – договор с търговски управител, договор с търговски пълномощник и договор с търговски помощник.

Важна разлика между трудовия и гражданските договори е, че според Кодекса на труда има точно определено работно време и работно място, докато при гражданските договори се определя само срок за изпълнение на възложената работа. Тъй като Кодексът на труда урежда само правоотношения, възникнали въз основа на подписването на трудов договор, подписаните някакъв вид граждански договор не подлежат на неговата защита.

Онлайн въпросникът на компания 'ВиМ' за счетоводни, правни и застрахователни услуги разглежда разликите в осигуряването при граждански и трудов договор. Според него, гражданските договори се разделят най-общо на два типа - такива, които са за управление и контрол, и такива, които са за извършване на услуги с личен труд. При първия тип размерът на осигуровките е същият както при трудовите договори. При договор с личен труд не се внасят осигуровки за фондове 'Безработица' и 'Общо заболяване' и майчинство, но не могат да се ползват и правата, предлагани от тези фондове. При договор с личен труд не се дължат осигуровки за социално осигуряване, ако сумата, върху която се начисляват осигуровките, е по-малка от минималната работна заплата.<sup>2</sup>

Това уточнение показва защо гражданските договори са предпочитани пред трудовия. Основна причина е неплащането на социални осигуровки, което позволява и на работника, и на работодателя да „спестят“ пари от неплащане на данъци. Както посочва Таня Чавдарова, гражданските договори предоставят възможност за заобикаляне на данъчни задължения и задълженията за социално осигуряване. След промяна на Наредбата за обществено осигуряване „интересът към гражданския договор като начин за спестяване на вноски към социалното осигуряване се губи, но

---

<sup>1</sup> Това твърдение не се отнася за хора, които имат постоянен трудов договор през останалото време от годината. В такъв случай те подлежат на друга регулация. Аз не съм се спряла на тези случаи, тъй като са извън моята целева група – а именно млади хора(най-често студенти или ученици).

<sup>2</sup> <http://www.vm-kompania.com/faqs4.html> от 20.06.07

същевременно се усилва заради все по-обременителната за работодателите ригидност на трудовия договор”.<sup>1</sup>

При всички положения сключването на граждански договори при сезонна работа е нарушение, тъй като държавата предлага възможност за трудови отношения и за минимален срок. Като трудовият договор гарантира фиксирано време на труд, определено време за почивка, вида на извършваната работа, големината на трудовото възнаграждение, както и периодичността на заплащането му.

В последните години се въведе една практика (разпространена сред по-големите комплекси по Черноморието) за подписване на трудов договор с осигуряване на базата на минимална работна заплата, като сумата над нея се доплаща „на ръка”. На практика това е напълно легален начин за полагане на труд, при това осигуряващ защита по Кодекса на труда. Заобикалянето на закона тук се случва чрез минимални вноски за социални осигуровки, на базата на които по-късно би трябвало да се изчислява пенсията.

Причините за различните опити за заобикаляне на закона са много и от най-различно естество. На първо място нежеланието за плащане на всички осигуровки може да се обясни с възрастта. През месец май 2007 г. Алфа Рисърч по поръчка на ПОК „Доверие” изследват „Нагласи сред младежите (16-25г.) към сключването на трудов договор и към доброволното пенсионно осигуряване”<sup>2</sup>. Както сочат резултатите от изследването, по-голямата част от младежите възприемат осигуровките „повече като средство във взаимоотношенията с работодателя, отколкото като перспективна инвестиция в бъдещето”.<sup>3</sup> В този смисъл се откроява мислене в краткосрочна перспектива и по-голяма ценност на настоящето спрямо бъдещето. Тази нагласа плавно се променя с увеличаване на възрастта; резултатите от изследването показват, че докато учениците предпочитат да работят без трудов договор или на граждански, то по-голямата част от студентите, особено тези, на които им предстои завършване, предпочитат да сключват трудови договори с осигуряване върху цялата получавана сума. Така възрастта може да се приеме като една от основните причини за избягване на трудовия договор.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Неформалната икономика, стр. 212-213

<sup>2</sup> <http://www.zastrahovatel.org/statia.php?mysid=1702&t=4> от 26.06.07.

<sup>3</sup> Пак там

<sup>4</sup> Тази нагласа на принципа „тук и сега” е свързана не само с възрастта, но и със специфичната култура, в която младежите на тази възраст са възпитавани – най-вече свързана с медиите и поп културата, чиито основно послания са „Живей за мига”, „Изживей момента” и др., които отдават видимо предпочитание на настоящето пред бъдещето. Това също може да е значим фактор при формиране на тези нагласи;

Друга основна причина за избягването на трудов договор според изследването на Алфа Рисърч е видът работа – сезонна. Преобладаващата част от младежите посочват, че не могат да работят на постоянна работа с договор, тъй като все още учат или поради факта, че това би ограничило възможността им за бърза смяна на работата. За работещи непълнолетни има и допълнителни административни изисквания при сключване на договор, което влияе върху предпочитанията им за работа на черно. Не на последно място, за студентите здравното осигуряване към университета, в който учат, решава към момента нуждите им от осигуровки.

Цитираното изследване на Алфа Рисърч не се отнася напълно до проблематизираната от мен група. То е обвързано с определена цел – проучване на пазара на пенсионното осигуряване, но дава важна информация за общата картина на нагласите към трудовия договор сред младежите. Като основни фактори, стимулиращи подписването на трудов договор според изследването, са работата на пълен работен ден и завършено образованието. т.е. налице са основни стимули, карещи младежите да мислят през „професионално развитие”(обвързано с полученото образование) и осигуряване на база положен труд (през пълния работен ден). Трудовите договори (и тяхното сключване или не) се мислят най-вече през социално, здравно и т.н. осигуряване, съответно повече пари при несклучване, но никъде (поне според изследването на Алфа Рисърч) защитата като работник не се мисли като фактор за (не)сключване на трудов договор. Проблематизира се само финансовата страна на въпроса, но не и „личностната”(ако мога така да я определя).

Това всъщност е основната ми хипотеза – трудовият договор не се припознава като осигуряващ социална защита. Тук се получава малък парадокс. Въпреки, че една от основните призми, през които се мисли договорът изобщо, е „осигуряване”, това осигуряване не се свързва със „сигурност”. Или се прави връзка само с финансова сигурност (с оглед на пенсионното осигуряване). Сигурността на самия работник, с каквата цел е създадено трудовото законодателство изобщо, не е проблематизирана изобщо от страна на работника. Причините за това биха могли да са най-разнообразни.

Като начало смятам да разгледам самия договор като институция и до каква степен той е все още легитимен регулатор. Това е обвързано и с гаранта по договора – в случая държавата, която се явява гарант на трудовия договор. По определението за договор, дадено от Дюркейм в „Органична солидарност и договорна солидарност”, договорът

---

затова ще е погрешно да се мисли неангажираността към бъдещето само като резултат от малката възраст. Естествено, това е хипотеза, която следва да бъде проверена.

може да се разбира като „естествено изражение на съгласието на индивидуалните интереси“; при всички положения той предполага взаимно съгласие. Взаимността е съществена част от дефиницията за договор – акцентът пада върху двустранното действие на договора. Т.е. всяко право предполага и задължение; а липсата на право – съответно освобождава от задължение. От тази гледна точка договорът би могъл да се тълкува двустранно: от една страна като регулиращ отношенията между работодател – работник и оттам определящ сферата на право - задължение. От друга страна договорът формулира правата и задълженията в отношението държава – индивид. В разглежданата от мен ситуация проблемът за неприпознаването на договора като форма на социална защита може да се разположи в сферата на отношенията индивид – държава.

Данните от изследването на Алфа Рисърч сочат, че младите хора не мислят договора като предлагащ им защита (срещу злоупотреби от страна на работодателя нпр.)<sup>1</sup>

От една страна, това може да е в следствие на неактуалност на регулацията. Както Дюркейм посочва, „тази регламентация ни бива наложена, въпреки че тя не е наше дело, а дело на обществото и традицията. То [договорното право] ни налага задължения, които ние не сме договорили в прекия смисъл на думата, тъй като не сме ги обмисляли, нито пък сме ги познавали предварително“<sup>2</sup>. Така като носител на разбиранията на традицията, договорът може да не отговаря на настоящите потребности. Това е положение, което е относително приложимо и към нашата действителност. Договорът и държавата като негов гарант все още представляват съществена част от регулирането на трудовите отношения. Трудовият кодекс отразява едно разбиране за труд, което може да се интерпретира като отживяло.<sup>3</sup> Резултат от подобно разбиране за договора може да е избягването на влизане в договорни отношения.

От друга страна проблемът може да е точно в държавата като гарант на договорните отношения. Тя обслужва договора и неговата защита чрез съдебната система. При

---

<sup>1</sup> Така предложената по горе двустранна структура на отношенията, които договорът регулира, може да се преработи в една обща - регулация на отношения между работник-държава-работодател, като държавата е „осигурителят“ на отношенията между другите двама.

<sup>2</sup> Глава 7, „Органична солидарност и договорна солидарност“ стр.189 (текст от рийдъра)

<sup>3</sup> Като следвам логиката на Алвин Тофлър, осемчасовият работен ден и фиксираното работно място са типични характеристики на втората вълна. За третата вълна са характерни гъвкаво работно време, дистанционна работа и т.н. Дори в България започват да се развиват тенденции с определено предпочитание към гъвкаво работно време, разнообразие на работното място. В тази логика договорът (и по-специално трудовият), който се предлага от Кодекса на труда в близко бъдеще няма да е актуален на налагащите се тенденции и като такъв логично е да бъде пренебрегван и заобикалян.

неработеща такава или най-малкото при липсата на доверие в нея, договорът не може да се гарантира по никакъв начин, поради което губи ефективност, а по този начин и смисъл<sup>1</sup>. Това може да обясни избягването на трудовия договор – един тип институционална криза, при която държавата вече не се припознава като действаща институция; така всички институции, действащи чрез и около нея, стават неефективни.

Възможна е трета гледна точка, която до някаква степен обединява предишните. Младите хора не сключват трудови договори при сезонна работа, защото не отчитат като голям риск вероятността от злоупотреби от страна на работодателя. Или липсата на трудов договор улеснява самите тях при смяната на работа. В случая значение има естеството на сезонната работа. Обикновено тя е с високо текучество – т.е. лесно и често се наемат и уволняват работници. В същото време е за кратък срок – от 2 до 5 месеца и често без перспектива за наемане и през следващия сезон. Тази неопределеност на самата работа може да се разглежда като фактор за неключване на трудов договор, който предполага не само права на работника, но и негови задължения. Трудовият договор в един момент не само предоставя права, но и ограничава работника – например е необходимо предварително уведомление за напускане. Не бива да се подценява и цялата бюрократична процедура, свързана с подписването на трудов договор и последващите от това задължения – подаване на данъчна декларация. Това е допълнително утежняване на договора, който, при положение, че се възприема като неефективен (т.е. недоверие в съдебната система, че може да защити правата на работника при необходимост), губи напълно притегателна сила. Против договора при сезонна работа натежават и допълнителни аргументи от чисто икономически характер през рационалната преценка на работника. Сезонната работа е начинът, по който да се набавят допълнителни доходи. При тази кратка заетост „един лев днес е по-ценен от един лев утре”. При това често наемането на сезонна работа е с цел задоволяване на някакви непосредствени потребности – почивка на море, закупуване на техника, пътешествие – неща, върху които оказват влияние и възрастта, и културата. В подобна ситуация далечно планиране на осигурено бъдеще на старини, или защита на социални права изглеждат нерелевантни.

В тази ситуация „вина” за неключването на трудови договори носи колкото работодателят, толкова и работникът. Има доброволна самодискриминация на пазара

---

<sup>1</sup> С едно уточнение – смисъл губи само за работника – тъй като не му предлага ефективна защита срещу злоупотреби. За държавата договорът все още има смисъл, тъй като осигурява данъчните постъпления.

на труда. Умишлено поставям вина в кавички, тъй като обвинението в неспазване на законите винаги може да бъде поставено двупосочно. Защото, както вече посочих, отношението индивид – държава е двустранно. Държавата може да предявява претенции към индивида, само в случай, че му предоставя някакви права, ефективно защитени. Данъците и „общественият дълг“ за плащането им също са част от това двустранно отношение. Индивидът би имал повече стимули да не работи на черно, ако вижда ефективно преразпределение на своя дълг към държавата. При липсата на прозрачност за това, стимулите за индивида да плаща данъци, т.е. да сключва договор, се стопяват. Държавата става излишният регулатор в отношенията работник – работодател, които предпочитат лично уреждане на отношенията на базата на изтъкнатите по-горе причини. Това може да се характеризира като „институционална криза“.<sup>1</sup>

До момента съм изказала само хипотези. За тяхната проверка разработих анкетна карта (приложение 1), с която ще се опитам да ги верифицирам емпирично. Целевата група на изследването ми са млади хора между 16 и 25 години, които имат сезонна работа по българското Черноморие – в Созопол. Анкетата е проведена сред 21 души на средна възраст 20 години, 12 мъже и 9 жени, от тях 6 ученици, 12 студенти и трима, които работят през останалото време от годината. Всички анкетирани са несемейни.

Само 3-ма са посочили икономическата принуда като причина за заетостта им, също толкова работят заради необходимостта от стаж. 12 са мотивирани от желанието за допълнителни доходи, също 12 са посочили желанието си да си уплътнят лятото като водещ мотив при намирането на работа<sup>2</sup>. Само 4<sup>ма</sup> са определили работата си като релевантна на образованието им, 14 са категорични, че няма връзка между двете. 15 са убедени, че при всички положения, работата им е полезна за натрупване на работен

---

<sup>1</sup> Изхвърлянето на държавата от тези взаимоотношения се интерпретира от нея като закононарушение. Но в тази интерпретация не се включва разбирането за двустранността на отношенията между нея и индивидите. Така това поведение не би престанало, дори и със засилване на мерките за контрол. Ефективност в двете посоки би имало, ако отношенията държава-индивид започнат да се разглеждат през призмата на партньорство. А на съществуващото положение не се гледа като на закононарушение, а като на възможност за ново регулиране – адекватно на ситуацията и обслужващо настоящите потребности на работниците.

<sup>2</sup> Общият сбор е повече от 21, защото запитаните са дали повече от един отговор.

опит, 3<sup>ма</sup> смятат, че тя им помага за професионалното развитие, 3<sup>ма</sup> работят това само заради доходите.

От запитаните 12 работят на трудов договор, 9 – без такъв. Едва 6 не смятат работата без трудов договор за закононарушение, останалите 15 са посочили, че това е нарушение.

От 12 работещи на договор само 1 работи на граждански, останалите са на трудов договор. Основната причина за сключване на договор според запитаните е законната регулация (5<sup>ма</sup>), другите причини са собствено желание – 4, и по настояване на работодателя – 4. Гражданският договор е сключен по настояване на работодателя. Без договор се работи както по лично желание, така и по настояване на работодателя. Но 4<sup>ма</sup> са посочили бюрокрацията като причина за неключване на договор. Трудовият договор е привлекателен за 10ма с това, че се отчита трудов стаж; и едва 3<sup>ма</sup> посочват като мотивация плащането на осигуровки. Като ползи от граждански договор/работа без договор са повечето пари, както и спестяването на данъците и бюрокрацията.

17 изказват предпочитания към трудовия договор, двама към граждански; двама предпочитат да работят на черно при възможност. При все това едва 11 смятат, че трудовият договор може да им защити правата на работници, 7 са категорични, че това не е така, а 4<sup>ма</sup> не знаят или не могат да преценят.

Въпреки че абсолютно всички са посочили, че имат доверие в работодателя си, че ще спазва предварителните договорки, на 11 от тях не им се заплащат допълнително изработените часове, а 5<sup>ма</sup> определят времето си за почивка като недостатъчно. Само 7 посочват, че правата им са били нарушавани, и то чрез неплащане на допълнителен труд.

13 декларират, че донякъде вярват в способностите на съдебната система да ги защити, 6 категорично заявяват недоверие, двама я подкрепят напълно. Затова пък само 5<sup>ма</sup> смятат да потърсят нейната защита при евентуално нарушение на правата им. При такава ситуация 10 предпочитат да напуснат, двама нищо няма да направят, а 4<sup>ма</sup> предпочитат да действат според ситуацията.

За мое собствено учудване, анкетата оборва основното предположение и предпоставка за курсовата ми работа, че сезонната работа е предимно работа на черно. Младите хора предпочитат да сключват трудов договор – нещо, което противоречи на направените от мен хипотези. Така че за институционална криза трудно може да се говори; или тя може се търси само в един аспект от отношенията държава - индивид. Отчасти се потвърждава предположението, че трудовият договор не се разбира като

социална защита, а само като средство за бъдещо финансово осигуряване (трудов стаж). Въпреки декларираното високо ниво на доверие в съдебната система, малцина биха прибегнали до услугите ѝ. Наистина има мислене в дългосрочна перспектива, щом трудовият стаж се оценява толкова високо, но договорът се схваща единствено през това си измерение. Проведената анкета донякъде потвърждава изказаните хипотези за връзка между възраст и сключване на договор. Възрастта наистина е фактор, който влияе на предпочитанията към договор или работа на черно, макар и в не толкова голяма степен. Предпочитащите да работят без договор са на по 16 години. С увеличаването на възрастта и на степента на образование нарастват и изискванията към работата.

Оказва се, че втората изказана хипотеза също е погрешна – въпреки сезонността на работата, повечето предпочитат да сключват трудов договор. Сезонността на работата обаче определя ниската ѝ ценност за работещите – по-голямата част са готови да я напуснат, без да се замислят.

Причините за тази смяна на предпочитанията – от работа на черно към трудов договор могат да са много и най-различни: промяната на икономическата обстановка в страната; увеличаване на привилегиите при легална работа; осъзнаване на необходимостта от осигуряване; повишаване на съзнанието за „дълг“ и плащане на данъци; или дори опит за „презастраховане“ – сключване на трудов договор въпреки неувереността в ползите от него, защото „така е уредено в закона“. Фактор за промяна на нагласите може да бъде и работодателят, който предпочита да не влиза в закононарушения.

Естествено под внимание трябва да се вземе и обема на самото изследване – то е твърде малко и няма претенции за представителност. Освен това то не изследва характера на сключения трудов договор. Напоследък все по-честа практика става сключването на трудов договор и осигуряване на базата на минималната работна заплата. Това също е вид заобикаляне на закона, така че може да се твърди, че работата на черно просто се е изместила в друга сфера, но при всички положения не е напълно легитимна. Всичко това обаче са хипотези, които са обект на друго изследване и не могат да бъдат обхванати в рамките на тази курсова работа.

Въпреки резултатите от проучването и очевидното предпочитание към трудовите договори, продължавам да твърдя, че трудовият договор не е разпознаван от младите хора в пълния спектър от възможности, права и защита, които той предлага.

Непознаването на законодателството, което урежда трудовите отношения, също може да оказва своето влияние. Най-важното заключение, което бих могла да направя накрая, е, че е необходимо осъзнаване на двустранността на отношенията индивид – държава. Осъзнаването на предоставените права и изискването за тяхното спазване е първата крачка към едни действително ефективни и взаимно изгодни взаимоотношения във връзката работник – държава – работодател.