

О Т Ч Е Т Е Н Д О К Л А Д
за
дейността на Управителния съвет на Федерацията на
независимите синдикати от земеделието
за периода 2011- 2016 година

Въведение

Уважаеми гости,
Уважаеми колеги делегати,
Уважаеми дами и господа,

Петгодишният период на отчитане на дейността на Федерацията на независимите синдикати от земеделието и нейните структури премина с мандата на пет правителства, две от които служебни.

Време, наситено с много и важни политически събития, национални синдикални протести, граждански протести, банкови фалити, извънредни парламентарни избори, оставки на правителства и Парламент. Тези процеси бяха допълнително усложнени от непреодоляната икономическа криза, тежките политически и военни конфликти и продължаващата нестабилност в региона и в Европа, бежанската и мигрантска вълна както и Руското ембарго, което оказва сериозно влияние върху българския аграрен сектор.

Години на изпълнено с трудности и успехи ежедневие, с наблюдаваща се изключителна динамика на обществено икономическия и политически живот в страната. Тежка и нестабилна финансова обстановка, силно раздробено политическо пространство. Икономическата среда се характеризираше с непостоянство и липса на ясни икономически приоритети.

Едва през последните години от периода започна плавно възстановяване на икономиката на страната, чрез все още нисък , но ускоряващ се растеж на БВП, въпреки че темповете на растеж са все още значително по-ниски спрямо темповете на БВП преди 2008 г.

Реформирането на ОСП 2014-2020, насочено към прилагане на по-добри инструменти, механизми и практики като основен финансов ресурс за реализирането на приоритетните политики в областта на селските райони са средствата от ЕЗФРСР.

Заговори се и за реиндустриализация на страната. Разработиха се множество анализи и предложения.

За нас – синдикатите, отчетният период бе период на несигурност на работните места, замразени работни заплати, непрекъсната оптимизация на числеността на персонала и финансова нестабилност не само на държавните търговски дружества, но и на редица бюджетни структури.

В тази сложна, наситена и понякога агресивна към синдикатите и наемния работник външна среда трябваше да даваме бърз и своевременен отговор, да използваме адекватни стратегии и механизми.

Всички заедно полагахме много усилия, експертност, търсехме решения, проявявахме солидарност, за да отстояваме и защитаваме синдикалната кауза - правото ни на достоен труд и живот.

Конструктивна , компетентна и авторитетна бе работата на нашия синдикат на всички нива през изминалия период.

Залагали сме предимно на цивилизованите индустриални отношения на социален диалог, воден с толерантност и добър тон, последователност в действията ни за изпълнение на програмата и резолюциите приети на XVIII редовен конгрес.

I. Обществено-икономическа обстановка. Аграрен сектор.

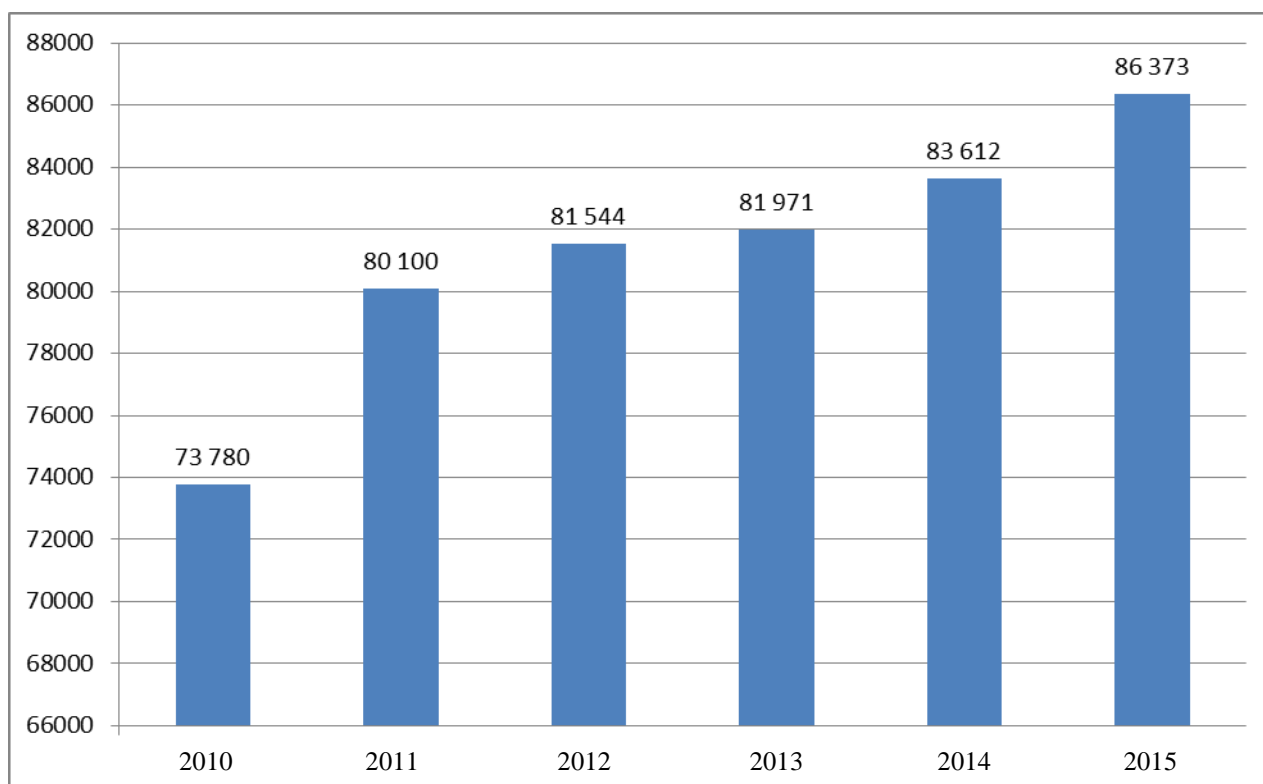
Българската икономика се характеризира с висока степен на отвореност и външно-икономическите фактори винаги са имали и имат изключително важно значение за развитието ѝ. Зависима е от външно търсене и външно финансиране. Икономическата политика на правителството не успя да повлияе съществено на растежа. Силно раздробеното политическо пространство за пореден път не позволи формулирането и отстояването на ясни икономически приоритети. Политическата и финансовата несигурност в страната оказаха негативно влияние и върху потреблението, и върху инвестициите в страна. Неуверените и често непоследователни действия на ръководството на ЕС по справяне с дълговата криза засилваха още повече чувството за обърканост, карашо инвеститорите (и големи, и малки) да продължават да се въздържат от инициране на нови проекти в очакване на по-добри времена.

Бяха поредни трудни години за българската икономика със съпровождащо натрупване на политическо напрежение, довело до две служебни правителства, втори парламентарни избори в рамките само на 18 месеца както и банкова криза довела до затварянето на КТБ. Отчетената 2015 година беше седмата поредна година с бюджетен дефицит и трета поредна, която приключи с актуализиран бюджет.

Според редица икономисти, основните проблеми си остават същите – **нереформирана икономика, нестабилен финансов сектор, натрупани огромни дългове, застаряващо население, негъвкав трудов пазар, висока безработица, липса на сериозни иновации.** В тези условия дори в по-дългосрочен план не може да се очаква достигане на предкризисните нива на икономически растеж.

За периода 2007-2015 г. данните показват, че реалният БВП нараства с ниски темпове, непозволяващи ускорено догонващо развитие на икономиката, независимо от наличието на редица благоприятни фактори.

Фигура 1.1. Размер на БВП за периода 2010 – 2015 г., млн. лева



Фигура 1

Източник:НСИ

От 2013 г. насам се наблюдава постепенно ускоряване на икономическата активност в България. Въпреки, че растежът на БВП е все още значително по-нисък от темповете преди 2008 г., той достигна 3% през 2015 г., подкрепен основно от положителните тенденции във външния сектор.

В българската икономика селското стопанство е отрасъл, който винаги е бил в позицията на основен стълб. Отрасъл, който осигурява изхранването на населението, създава суровини за много други отрасли и сектори на националната икономика и в този аспект е основа за ресурсно осигуряване, развитие и растеж на националната икономика. Отрасъл, който осигурява поминък и реализация на труда за значителна част от населението, често пъти в райони с неблагоприятни показатели като демография, заетост и качество на живот, с което допринася за развитие и стабилитет на обществото.

Повече от двадесет и три години в България се провежда аграрна реформа, която е изключително сложен и продължителен процес на преобразуване на производствените отношения, засягаща интересите на цялото общество. При всеки анализ отбелязваме, че за съжаление тя не бе съгласувана със синдикатите, което е една от причините за непоправимите социални последици за цялото българско общество.

В 2016 г. учени от БАН направиха своите изводи за проведената тежка и много скъпа аграрна реформа, която доведе до доста негативни резултати.

Анализът на развитието на аграрния сектор откроява преобладаващия дял на силно уедрени стопанства, развитие на монокултурно земеделие и спад в производството на традиционни за страната продукти. Оценката на инвестициите в сектора в последните 25 години от гледна точка на постигнатите резултати (дял от brutния вътрешен продукт и brutната добавена стойност) очертава ясно неефективността на избрания модел за развитие на сектора по отношение на създаваните интереси и поведение у стопанските агенти. Подчертава се, че потенциалът на сектора като съществен фактор за икономическо развитие и растеж не се реализира пълноценно.

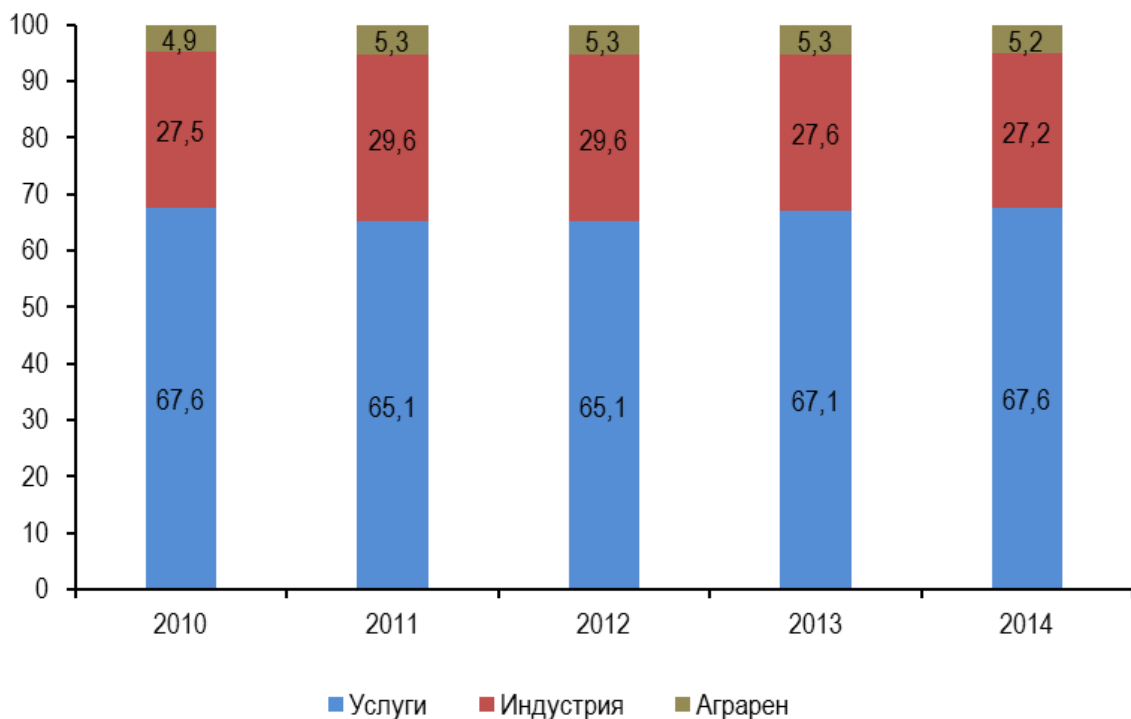
Изборът на по-добър модел на аграрна политика изисква ясна позиция за националните приоритети, доколкото аграрният модел е част от националната доктрина за развитие на България.

Развитието на България като производител и износител на аграрни продукти изисква ясен отговор на въпроса при кой от моделите на аграрна политика ефективността ще бъде по-голяма? При производството и износа на земеделски суровини, например зърно, или при производството и износа на традиционни български храни? – но дали са конкурентни тези храни?

Доказано е, че производството на традиционни български храни осигурява в пъти по-голяма добавена стойност.

В периода 2010 – 2014 г. брутната добавена стойност, създадена от отраслите на националната икономика, бележи нарастване спрямо предходните години. Добавената стойност на субектите от аграрния сектор бележат ръст до 5,2 на сто.

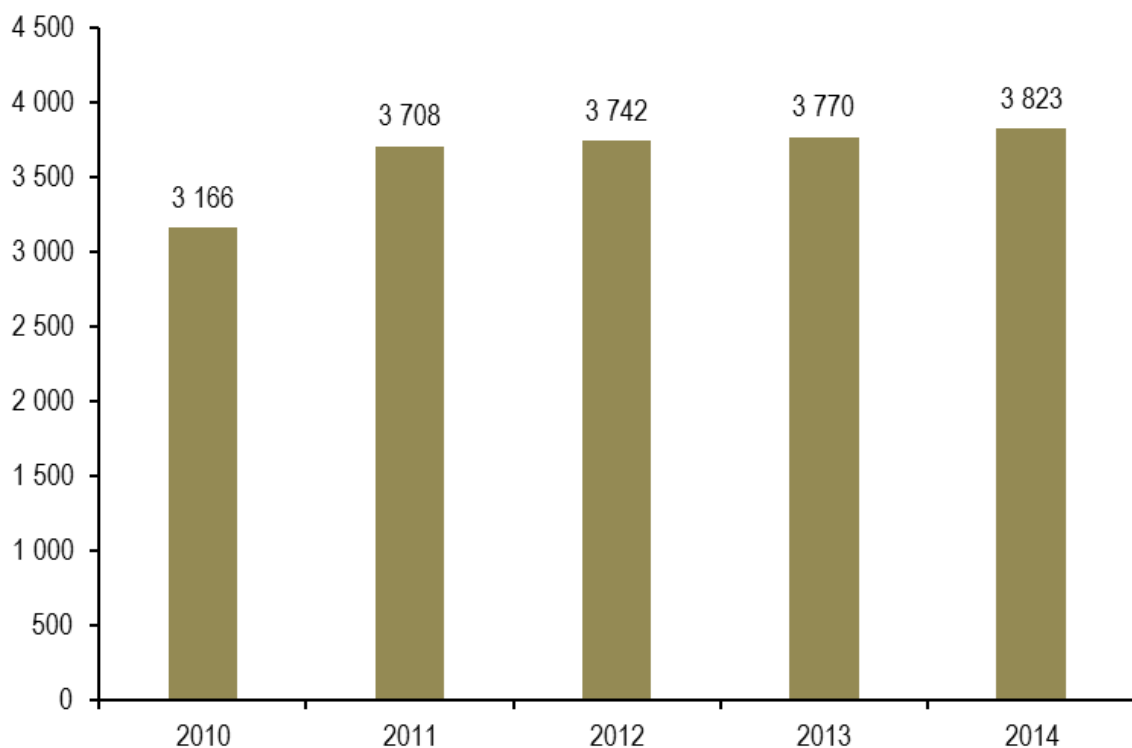
БДС по икономически сектори за периода 2010 – 2014 г., %



Фигура 2

Източник:НСИ

БДС от отрасъл „Селско, горско и рибно стопанство”, 2010 – 2014 г., млн. лева



Фигура 3

Източник : НСИ

Значимо е участието на сектора във външнотърговския стокооборот като аграрният износ е основно от зърнено житни, маслодайни култури и тютюн. В последните две години се наблюдава износ на по-голяма продукция от плодове, зеленчуци и биопродукти. В периода 2011-2014 г. се отчита положително външнотърговско салдо, докато в 2015 г. отрасълът отчита отрицателно търговско салдо.

Членството на страната в ЕС превърна ОСП в решаващ фактор за развитието на българското земеделие.

Предприсъединителните фондове, средствата по програма САПАРД и по ОСП са изключително голям финансов ресурс по размер в историческото развитие на аграрната сфера у нас. Около 50 % от бюджета на ЕС са за Общата селскостопанска политика, като с всеки следващ програмен период тези средства намаляват. Приблизително половината от средствата на европейските фондове за България са директните плащания на площ и развитие на селските райони. По линия на ОСП на ЕС в периода 2005-2015 година са постъпили около 6 млрд. евро. Това е изключително голям финансов ресурс. За съжаление ефектът от тези средства не намира измерение в увеличението на заетостта. В същото време се наблюдава и свиване на добавената стойност в селското стопанство. Съответно и делът на селското стопанство в общата брутна добавена стойност пада под 5 % в сравнение с минали години. Разбира се не можем да отречем постигнато в тези години - преди всичко модернизацията на сектора в резултат от приложението на ОСП /2007-2013 /. Българското земеделие на абсолютно свободен предприемачески принцип тръгна отново да се възстановява и да работи вече напълно раздържавено. Няма съмнение, че тези средства и влизането на страната ни в Европейския съюз дадоха тласък за бързото възстановяване на земеделието, а на отделни браншове като зърнопроизводството позволиха да станат напълно конкурентноспособни. Увеличи се обработваемата земя.

По данни на отдел „Агростатистика“, през 2013 г. земеделските стопанства в България са 254 142, с 31% по-малко спрямо 2010 г. В сравнение с 2010 г., средната ИЗП на стопанство се увеличава с 53%, като достига до 155 дка. Най-значително е намалението на броя на дребните стопанства с до 10 дка ИЗП, а по-умерено – при тези с между 10 и 100 дка ИЗП. Стопанствата с размер на използваната земеделска площ от 100 и повече дка нарастват с 6%, а стопанисваната от тях земя – със 7%. Около 85% от ИЗП се стопанисва от по-малко от 4% от стопанствата с размер от 500 и повече декара ИЗП. Стопанствата без ИЗП са 9 548.

През последните години има благоприятна тенденция за нарастване на средния земеделски икономически размер, но се наблюдава и нарастваща концентрация на земята в най-големите стопанства с над 100 ха. Започна уедряване на стопанствата. Същевременно не може да не отбележим, че с намалението на малките земеделски стопанства за **периода 2007-2012г., постоянно заетите в земеделието намаляха с 33%.**

Дисбалансът в развитието на двете основни направления на отрасъла – **растениевъдство и животновъдство е повече от два пъти.**

Основният финансов ресурс за реализиране на приоритетните политики са средствата от ЕЗФРСР в областта на селските райони.

Усвояването им показва, че те са необходими при полагане на основите на бъдещи промени. Налице е приемственост по отношение на политиките за развитие на селските райони през двата програмни периода в посока към синхронизиране с основни постановки във важни стратегически документи на европейско и национално равнище, преформулиране на приоритети и цели в унисон с настъпилите промени в средата за реализиране на тези политики.

Във връзка с реформирането на ОСП на ЕС през 2014-2020 г., което е насочено към прилагане на по-добри инструменти и практики (схема за преразпределително плащане, въвеждане на прогресивно намаление на плащанията, схеми за обвързана с производството директна подкрепа, специални преференции за млади фермери, отпускане на директни плащания само на активни фермери и др.) **ФНСЗ излезе с навременна позиция.**

Нашата позиция е в пълно съответствие с една от трите цели на Програмата за развитие на селските райони за периода 2014-2020, адресирана към стимулиране на социално-икономическо развитие на селските райони, което да осигурява създаване на нови работни места, по-високи доходи и по-добро качество на живот в селските райони, намаляване на бедността и риска от социалното изключване в селските райони. С предложената схема за преразпределително плащане, подкрепихме въвеждането на прогресивното намаление на плащанията и използване на дефиницията за активен фермер. Настоявахме с въвеждането на прогресивно намаление на субсидията по СЕПП, която може да получи един земеделски стопанин, то да бъде обвързано с компенсиране на реално платените заплати и осигуровки и данъци за предходната година, защото това ще доведе до извеждане на светло на наетата работна ръка в сектора и ще даде сериозен принос към борба със сивата икономика в сектора.

В настояванията си и предложенията бяхме водени от неравномерното разпределение на средствата, а именно около 80% от директната субсидия за страната отива в 6% от заявителите за директни плащания, а 94% от земеделските производители се радват на разпределението на 20% от определената субсидия за годината.

С прилагането на прогресивната скала за тавана на плащанията, както и схемата за преразпределителното плащане, се надяваме да се постигне по-справедлив подход за допълване на доходите на земеделските стопани.

В резултат на обсъжданията, дискусиите и настояванията както на национално, така и на европейско ниво тези предложения са обект на нормативни документи и се изпълняват от една година.

Ръководството на Федерацията на независимите синдикати от земеделието заедно с представителите на КТ „Покрепа“ изработи редица предложения при обсъждането на Програмата за развитие на селските райони. За успешната реализация на ПРСР бяха предложени в критериите за оценка, приоритет да бъде предоставяне на проекти, чието изпълнение води до осигуряване на устойчива заетост: брой наети на постоянни работни места; брой наети на създадени нови работни места след направената инвестиция. Посочените по-горе предложения бяха одобрени след приемането на Програмата от ЕК, като текстове в редица Наредби редовно се обсъждат в заседанията на Комитета по наблюдение.

Федерацията на независимите синдикати от земеделието заедно с Националния съюз на градинарите в България разработи **анализ на тема „Индустриално възвръщане на селските райони на България. Създаване на нови работни места“**

По време на прехода към пазарна икономика страната ни допусна множество сериозни грешки. В областта на селското, горското и рибното стопанство се извърши почти пълна деиндустриализация на селските райони заради „неумелото“ раздържавяване на преработвателните мощности в страната и негативните шокове причинени от сривовете в земеделието и рибарството. Вследствие на което страната ни остана много далеч от постигнатото на производствените нива на земеделски суровини през 1993 година. В анализа бяха изведени възможностите и потенциалът в браншовете - производство на *месо и зеленчукопроизводство*, както и производството на продукцията от *влакнодайни и етерично-маслени растения* - всички те създаващи по-голяма заетост.

Посочихме трите основни направления за преодоляване на негативните социално-икономически и териториални развития, както и за по-пълно възползване от ресурсите на страната:

- Ребалансиране на перспективите за развитие на браншовете на първичните сектори, което да доведе до тяхното изсветляване, както и създаване на нов тип производства на първични продукти, включително на основата на култивирано отглеждане на ценни, понастоящем диворастящи, видове.
- Реиндустриализация на селската икономика за добавяне на повече стойност към местно произведените суровини чрез по-пълно оползотворяване на суровините и ресурсите, за създаване на иновативни и наукоемки крайни продукти, съчетана със създаване на нова и много по-разнообразна заетост в селските райони на България.
- По-пълно обвързване на реализацията на продуктите на селското, горското и рибното стопанство и свързаните преработки, с развитието на туризма в селските райони, и особено с развитието на здравния туризъм основан на балнеология за възстановяване и природно лечение на хронични заболявания.

II. Заетост, доходи, работна заплата

Като традиционен сектор, селското стопанство има стратегическо значение за страната, не само защото осигурява продоволствената сигурност, но и защото осигурява работа и доходи на голяма част от селското население. Заетостта в селското стопанство е повлияна от редица сложни и неясни фактори, като общият брой на икономически активното население, наличието на аграрни предприятия, земята, суровините, логистичните ресурси, предприемаческата дейност и степента на развитие на производството, социалната инфраструктура и други. При сегашните икономически обстоятелства те оказват своето закономерно влияние и върху характерните за сектора форми на трудова заетост.

Съвременният модел на заетост е изправен пред предизвикателството да бъде особено гъвкав по отношение на формите на трудова заетост, за да бъде приспособим към новите условия. Известно е, че в отрасъла делът на нерагламентирания труд е висок процент. В тази връзка по настояване на няколко браншови съюза на малинопроизводители, на градинари и др. в 2015 г. с изменение в Кодекса на труда, влязло в сила от 17.07.2015 г., на регистрираните земеделски стопани беше дадена възможност да сключват трудови договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по силата на чл.114а от КТ – така наречените **еднодневни трудови договори**. Сключването и прекратяването на тези договори е с доста облекчен ред за наемане на работници по силата на трудов договор по **чл.114а от КТ**, не се оформя заповед за прекратяване, не се вписват в трудовата книжка и т.н. Трудовото правоотношение се прекратява автоматично с изтичане на работния ден, което създава възможност за по-голяма гъвкавост на работната сила, наета за краткотрайната сезонна работа в селското стопанство. Наетите по силата на трудови договори за един ден запазват правата си на социално подпомагане и социално осигуряване, което е предпоставка за активизиране на дългосрочно изключените от пазара на труда – дълготрайно безработни лица, лица без образование, квалификация и т.н., а от друга - е предпоставка за преодоляване в частност на сивата икономика.

Според информация на ИА ГИТ, за периода от въвеждането на разпоредбата - 23 юли 2015 г. до 30 септември 2016 г. 2142 земеделски стопани са заверили в **ИТ ГИТ 269 662** броя образци на еднодневни договори. Най-голям е броят на заявленията от земеделските стопани, отглеждащи череши, малини, маслодайна роза, лозя и др. За съжаление не е предоставена информация колко работници отговарят на горепосочените заявления.

Известно на всички е, че в селските райони заетостта на работната сила се създава предимно в селското стопанство и независимо от дадена възможност за наемане на работници по чл.114а от КТ, голяма част от заетите в отрасъла работят без трудов договор или се наемат на четири часов работен ден.

Факт е, че селото живее когато има работеща производствена структура. Анализите на агроикономистите сочат, че извършваните производствени промени все още не водят до увеличаване на икономическия потенциал, нито до съществено подобряване на пазарната ориентация на земеделските стопанства. А за най-голямо съжаление финансовата подкрепата, която получава земеделието от еврофондовете не намира отражение в увеличаване на заетостта.

Извадковите данни на Агростатистиката сочат спад както на земеделските стопанства, така и заетите в отрасъла.

Показатели	2010	2013	2014
Брой стопанства	370222	252 900	252 142
Брой лица	738 634	656 200	557 200
Семейна работна ръка	681 466	568 600	518 300
Несемейна работна ръка в селско стопанство	57 168	58 687	55 952

Табл. 1

От таблицата става ясно, че от 2010 г. постоянната работна сила в земеделието от 738,6 хил., в т. ч. 321,2 хил. жени, бележи спад до 557,2 хил. през 2014 г. Отбелязаният спад от 2010 г. до 2014 г. е 36 %.

Основната група на работещите в отрасъла са собствениците и членовете на техните семейства. Икономическата реализация на техния труд чрез остатъчния доход няма нормална възвръщаемост. Голямата част от посочената по-горе семейна работна ръка е заета в нископродуктивни полупазарни стопанства с ограничени възможности за внедряване на нови технологии и ефективно използване на селскостопанската техника. Структурата на заетите по възраст в селата е също неблагоприятна. Общо 61% от заетите лица са на възраст от 35 до 64 години. В земеделските стопанства 9,8 % от заетите лица са на възраст между 15 и 34 години, а 29,2 % са лица над 65 години. Спецификата на селскостопанското производство и ниските доходи не стимулират задържането на млади хора. Причините са много и разнородни, но като че ли основните се свеждат до особеностите на земеделското производство, ниските доходи, неблагоприятните условия на труд, както и условия на живот в селските райони, които далеч не удовлетворяват разбиранията и потребностите на младия човек.

Близо 44% от работната сила в селата е с основно и по-ниско образование, около 8% от нея е със средно и висше образование. Управлението на отрасъла е поверено предимно на възрастни хора без аграрно образование, а само 3% от управителите са със средно или висше образование.

Въпросът за доходите, както на земеделските производители, така и за работниците и специалистите от обслужващите и изпълнителски структури на МЗХ, които сериозно ни отдалечават от европейските е един от най-важните въпроси на аграрната политика. Неведнъж вече отбелязваме сериозния прилив на средства в аграрния сектор – европейски субсидии, национални доплащания, схеми за подпомагане, европейски фондове и програми.

Директните плащания в България се разпределят чрез Схемата за единно плащане на площ (СЕПП), средствата за която се осигуряват от бюджета на ЕС. Те по същество се явяват доход на земеделския производител. Често в България в първите години след присъединяването на страната към ЕС българските земеделски производители получаваха само част от подпомагането с директни плащания, предоставяно в старите страни-членки. През 2012 г. Българските фермери получаваха 60% от размера на подпомагането в старите страни-членки, през 2013 г. – 70% и едва след преминаване на пълния период на постепенно увеличаване на плащанията през 2016 г. – 100%. През подобен преходен период преминаха всички новоприсъединили се страни-членки. Затова е и обяснимо увеличението на подалите заявления за директни плащания през стопанската 2013/2014 година, когато общият брой на земеделските стопани е 76 409, а към края на юни 2015 г. достига 94 815. За съжаление посоченото увеличение на земеделските производители не намира отражение в осигурителната система. Във всеки наш анализ непрекъснато посочваме **ниския процент на участие в осигурителната система от регистрираните земеделски производители – през 2014г. от 74 409 земеделски производители се осигуряват 33 017, в 2015 г. от 94 815 земеделски производители се осигуряват 34 315, или - 36 %.**

Данните от официалната статистика сочат, че значително по-малка е групата на наетите лица, която в годините на отчетния период относително се запазва, на наетите лица от икономическата дейност селско стопанство, тъй като в таблицата по долу са посочени общия брой на наетите лица на селско, горско и рибно стопанство. Действително наетите лица в отрасъл селско стопанство ни предоставя справка на осигурените наети по трудов договор лица НАП, а те в отчетния период се движат от 55 092 в 2012 г. до 57 835. Икономическата реализация на техния труд е получаваната заплата, която бележи увеличение, но остава под средната за страната.

Брой наети и средна работна заплата в сектора

Година	Брой наети по трудови и служебни правоотношения в селдското стопанство	Средна работна заплата за отрасъл селско стопанство в лв.	Средна работна заплата за страната в лв.	Процентно съотношение на СРЗ в отрасъла към СРЗ за страната в %
2011	68 318	539	686	78,6
2012	66 717	592	731	80,9
2013	67 246	623	775	80,4
2014	70 855	666	827	80,5
2015	71 733	737	892	82,6

Табл. 2 Източник : НСИ

Стоковото земеделско производство, осъществявано при съвременните и още повече при бъдещите пазарни условия е немислимо без радикална промяна на условията за формиране на трудовия потенциал в земеделието.

Икономическото състояние, основните проблеми и предизвикателства на сектора стоят пред всички нас и най-вече пред работещите в обслужващите и изпълнителските звена на отрасъла - наши синдикални членове.

МЗХ е една от водещите държавни институции, която изпълнява редица ангажименти към ЕС, особено тази с осъществяване на Общата селскостопанска политика у нас. Именно под неговата юрисдикция са структурите, които осъществяват качествен и навременен контрол на храните и на произведената земеделска продукция, в съответствие с европейските стандарти за безопасност и сигурност, както и тези, които защитават земеделските площи и предотвратяват вредното въздействие на природни бедствия и болести и не на последно място, научни работници и селекционери. Всички тези звена са с приоритетно значение не само за отрасъла, но и за икономиката на страната. В по-голямата част от структурните звена и държавните предприятия на Министерството, работещите в тях са наши синдикални членове. Затова и **темата с бюджета на Република България и съответно бюджета на МЗХ** всяка година е една от най-важните теми, които поставяме за разискване на всички нива.

Ежегодно се прави оценка на Отчета на бюджета на предходната година на МЗХ и на структурните звена, а обсъждането на проектите на Закона за държавния бюджет започва с месеци преди внасянето им в Народното събрание. Становищата по бюджета на Федерацията се внасят в МЗХ, Националния съвет за тристранно сътрудничество, Отраслов съвет за тристранно сътрудничество, в Народното събрание. ФНСЗ винаги участва в заседанията на Комисията по земеделие и гори към НС, където категорично се отстояват исканията на синдикалните ни членове за увеличение на работните заплати, **ежегодно несъгласие относно замразяването на доходите и оптимизирането на числеността.**

Настоявали сме за заделяне на необходимите средства, които да отразяват реалните потребности на ведомството, за да са достатъчни за изпълнение на поставените държавни задачи като и за увеличение на всички работни заплати.

За съжаление отчетният период се характеризира с **редуциран и изключително ограничен бюджет за МЗХ и структурните звена към Министерството.** Всички звена и структури на МЗХ разполагаха с недостатъчен финансов ресурс за реализиране на тяхната политика, а ограниченият размер не увеличава приходната част. Непрекъснато подчертавахме, че спецификата на дейността на Министерството на земеделието и храните налага в неговия бюджет да са включени/предвидени достатъчно средства за второстепенните разпоредители, които в по-голямата си част не са администрация, а изпълнителски и обслужващи звена за отрасъла и генерират

приходи, и за които в определени агротехнически периоди е необходимо да бъдат извършени значителни разходи. В резултат на непрекъснатото намаляване на бюджета на ССА, заделените средства за Академията бяха крайно недостатъчни за осъществяване на научната, приложната, обслужваща и спомагателна дейност в областта на земеделието, животновъдството и хранителната промишленост. Условието за развиване на наука и труд в научните звена са далеч от представата за 21-век и повече от трагични. Освен това бюджетът на Академията никога не е бил съобразен с квалификацията, професионализма и експертността на работещите в структурните звена, а държавните предприятия – опитни станции и експериментални бази - от структурата на ССА - оставени на самоиздръжка, като работните заплати при тях не са изплащат с месеци.

На нашите аргументи и настоявания от страна на ръководствата на Министерството бяха давани обяснения, че произтичащото намаление на бюджета на ССА е в резултат на очаквани структурни промени, които до този момент са реализирани частично.

В 2012 г., независимо от обещанията на поредния Председател на Академията за осигурени средства за работни заплати до края на година, още през м. септември 2012 г. работните заплати започнаха да закъсняват, а през декември вече закъсняваха с два месеца.

В отчетния период непрекъснато беше поставяна **темата с неосигурените средства по ОПВВ** /за опазване на вредното въздействие на водите/ от представителите на синдикалния актив на „Напоителни системи“ на ежегодните срещи с ръководствата на „Напоителни системи“, пред Министерство на финансите и на самия министър Горанов, пред министерския екип на МЗХ. Независимо от непрекъснато водения активен диалог с министъра на земеделието и с финансовия министър, очакваното финансиране за извършваната услуга от обществен интерес от работещите в Напоителни системи (а именно за предпазване от вредното въздействие на водите), не се осигуряваше от 2011г. до 2014г. В резултат на това работните заплати регулярно закъсняваха от два до четири месеца, социалното напрежение непрекъснато се повишаваше, а всички ресурси се изчерпваха. Тази ескалация на напрежението естествено ни водеше към последната и единствена възможност да дадем израз на недоволството и да предизвикаме някаква чуваемост от страна на изпълнителна власт. В тези години работните заплати се получаваха само след протести. Едва след промяната в Закона за водите в бюджет 2015 бяха заделени необходимите средства за предпазване на вредното въздействие на водите.

Още по-зле бяха разчетени **средствата за разходи за персонал**, които години наред не позволяваха макар и минимално увеличение на работните заплати .

Както вече отбелязахме по-горе, и **бюджетът на БАБХ и на ИАБГ** в отчетния период беше **редуциран** не само за отговорните и контролни дейности, които изпълняваха служителите, но изключително недостатъчен за увеличение на работните заплати, независимо от прието ПМС №129 от 26.06.2012 г. за нов модел на заплащане на държавната администрация.

Рестрективната политика генерира много проблеми и трудности, както и социално напрежение, породено от ограничени средства за работни заплати, издръжка, капиталови разходи, забавяне на структурни реформи, липса на средства за изплащане на обезщетения при пенсиониране и съкращения, неспазване на законодателни разпоредби.

Средствата за заплати бяха замразени от юли 2008 г., а с отпадането на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит – т.нар. „клас“ и малкото годишно увеличение от 1% не можеше да се получава. Замразяването на доходите нанесе сериозен удар върху жизнения стандарт на работещите в обслужващите звена на МЗХ. С въвеждането на “новия модел” на заплащане в държавната администрация, без осигуряването на необходимите средства за прилагането му, заплатите не се увеличиха, а възможността за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на практика остана написана само на хартия. Липсата на финансови средства не даде възможност за изпълнение на

нормативните документи, уреждащи по нов начин заплатите на служителите в държавната администрация и направи тези нормативни актове безсмислени, не отговарящи на заложените цели и неспособни да реализират очаквания резултат за създаване на справедлива и прозрачна система на заплащане.

Правителството единствено прецени позицията си спрямо актуализацията на МРЗ в страната и само в рамките на година и половина направи три корекции на нейното равнище – на 1 септември 2011 г. (от 240 на 270 лв.), на 1 май 2012 г. (на 290 лв.), и на 1 януари 2013 г. (на 310 лв.). Така до голяма степен то се завърна към обичайния график на актуализация на МРЗ от предходни години, когато почти всяка година тя бе актуализирана веднъж. В 2015 г. отново бе актуализирана МРЗ и през 2016 г. стигна 420 лв. **За периода 2012 г.-2016 г. повишението на минималната работна заплата е с над 48%.** С всяко увеличение на МРЗ намаляваше разликата в заплащането между изпълнителския състав и специалистите в бюджетните организации, което създаде сериозно напрежение. Затова и нашите настоявания всяка година бяха насочени към увеличение на заплатите по длъжности, а не само на изпълнителския състав при увеличение на минималната работна заплата за страната.

В условията на рестриктивна финансова политика и геноцид срещу националната ни аграрна наука, срещу квалифицираните специалисти, ветеринари, лаборанти в периода 2012- 2015 г. фонд „Работна заплата” не достигнаше в ССА, БАБХ, ИАБГ. За да замажат социално недоволство, правителствата решаваха недостига на средствата чрез поредната символична актуализация на бюджета.

Бюджетният дефицит и недофинансирането на структурните звена на МЗХ повлече **масови съкращения на работещи и служители от 12% до 19,6 %** : ССА -2013 г.-200 души и в 2015 г. още 300: БАБХ в 2013 г. -135 души и в 2015 г. още 380: Напоителни системи ЕАД в 2012 г.- 200 души. Едно от най- големите предизвикателства пред нас синдикатите бе намалението на числеността на персонала, което традиционно се прилагаше с най-голям процент в двете структури – БАБХ и ССА.

Необходимо е да отбележим последователната и единна политика, която се водеше от браншовите съвети и ръководството на ФНСЗ във връзка с преодоляване на последиците от извършваните съкращения.

Последваха поредица от срещи на всички нива – със стопанските ръководства, със зам. министри и политически кабинет. Три срещи бяха проведени с министър Танева. Въпреки настоятелно поставените синдикални искания на всички нива, срещнахме категоричното несъгласие от страна на изпълнителната власт за промяна на проекто-постановлението за съкращения. В проведените браншови срещи, инициирани от синдикатите с ръководството на БАБХ, ССА, НС ЕАД, ИАБГ се обсъждаха и се получаваше информация за предприетите мерки по институти, клонове и дирекции и се търсеха начини за освобождаване на свободни бройки, на работници и служители, навършили условията за осигурителен стаж и възраст, вътрешни резерви, подписваха се споразумения.

От изготвената хронология за действията на ФНСЗ по този проблем, която беше и разпращана периодично на синдикалните председатели по браншове е видно, че сме положили максимални усилия в търсене на възможности за намаляването на числеността на персонала с минимален процент и запазване на работните места на по-голямата част от синдикалните ни членове.

След поредица от срещи и настоявания от страна на ръководството на КНСБ и ФНСЗ на всички нива и провеждане на отделни срещи с всички политически сили, финансов министър, парламентарни комисии, ОСТС, НСТС в бюджет 2016 на МЗХ бе увеличен разхода за персонал с пет милиона. След осем години замразени работни заплати повишеният финансов ресурс в разходите за персонал на **МЗХ позволи увеличение на работните заплати във всички структури на Министерството от 5 до 15 %.**

Последни в структурата на МЗХ получиха увеличение на работните си заплати работещите в ССА и то едва с 5%, като по необясними причини бяха изключени от увеличение на работните заплати специалистите и изпълнители, които бяха получили

увеличението от МРЗ за страната и отново се изравниха трудовите възнаграждения на нискоквалифицираните работници със специалисти и експерти.

Бюджет 2017 г. на МЗХ е със същия заложен финансов разходен таван, непроменени средства в разходи за персонал като за първи път в бюджета се покрива разликата на увеличението на минималната работна заплата. Процедурата по обсъждането на бюджета е почти извървяна от страна на нашия синдикат – исканията на ФНСЗ са внесени в МЗХ, МФ, Народно събрание, защитени са пред финансовия министър и Комисията по земеделие и храни към Народното събрание. Проведени са пресконференции и интервюта. В исканията отново сме настоявали за увеличение на финансовите средства на ССА – трансфера за наука от 13 милиона лв на 21 милиона лв., тъй като нейният бюджет отново е недофинансиран, увеличение на бюджета на ИАБГ с 18 милиона за реструктуриране и дофинансиране числеността на Агенцията, увеличение на заделените средства за ОПВВ от 15 милиона лв., на 19 милиона лв., увеличение на разходите за персонал с 10 милиона, което ще позволи увеличение на работните заплати с 15 % на работещите в структурите на МЗХ. Остава да видим решението на народните представители. Ще бъде ли променена политиката по доходите?

Видно от предоставената ни информация за динамиката на числеността и работните заплати за отчетния период в ИАБГ, ССА, БАБХ и НС ЕАД е, че независимо от намалението на персонала, **трудовете възнаграждения са повече от унижителни и са далеч под средната работна заплата за страната.** По-висок ръст на работна заплата бележат работещите в Напоителни системи ЕАД и това е благодарение на постигнатите от нас - синдикатите, споразумения за минимални осигурителни доходи, в които всяка година договаряхме от 7 до 12 % увеличение на отделните квалификационни групи професии.

Тук възникват серията от логични въпроси: Докога ще унижаваме научен потенциал, специалисти и експерти и ще отделяме за наука от БВП едва 0,2 %? Докога ще разчитаме качествения контрол на храните да бъде извършван от инспектор, който получава работна заплата 680-700 лв? Докога стрелци и експерти - държавни служители от ИАБГ ще получават регулярно работните заплати, благодарение на тяхното съгласие да не се увеличават трудовите им възнаграждения, за да могат да запазят числеността, която е необходима за нормално провеждане на противоградовата защита? Ще позволим ли да се обезличава образованието и експертността на нашите работници и служители и стремежа им към повишаване на квалификацията? Не е ли това още едно доказателство за необходимост от предприемане на незабавно увеличение на всички работни заплати в следващата година?

Ясно осъзнаваме, че ни предстои тежка битка и тя е основен наш приоритет.

В настоящата ситуация, ФНСЗ и браншовите съвети последователно и единно отстояват исканията за по-добро заплащане и максимално и ефективно се противопоставят на всякакви опити за орязване на права и придобивки.

ФНСЗ имаше специална презентация за политиката по доходите в отрасъл Земеделие през м. май 2012 г. на проведената национална конференция от КНСБ. Разработен бе проект от ФНСЗ и икономисти на тема **«Икономическата реализация на фактора труд в съвременното българска селско стопанство»** в рамките на проекта на КНСБ «Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне» по Оперативна програма «Развитие на човешките ресурси»

Политиката на нарастване на доходите и проблемите на заетостта в земеделието следва да се осъществява чрез отраслово сътрудничество, в съответствие с икономическите възможности, осигуряващи догонващо развитие на ЕС - основен приоритет в бъдещата дейност на Федерацията и да покрива следните цели:

- ежегодно договаряне повишаването на доходи от труд;
- браншово договаряне на минимални основни работни заплати и минимални осигурителни доходи за съответните категории персонал;

- постоянни преговори за запазване на работните места в структурните звена в системата на МЗХ;
- активна позиция при прилагането на новите инструменти на ОСП в земеделските стопанства, в които плащанията ще бъдат оценявани и по критерии за актуална заетост, обвързани с броя на работните места и работните заплати;
- разширяване обхвата на осигурените лица и особено на земеделските производители и тютюнопроизводители;
- въвеждане на специфични схеми за осигуровка при безработица за категории работещи в отрасъл селско стопанство;

Дейността на ръководството на ФНСЗ и браншовите синдикати в отчетния петгодишен период, посветена на заплащането на труда премина през инициране и провеждане на многобройни срещи, форуми, пресконференции, протести и беше водена от една единствена цел, а именно - по-добро разпределение на финансите, за да има повишаване на доходите на работещите, макар и с минимален ефект.

СПРАВКА

за периода 2011 г. – 2016 г. /по години/ за численост на персонала, СРЗ и % съкращения в Изпълнителна агенция „Борба с градушките”

Години	Средногодишни щатни бройки	Средна месечна брутна заплата в лв.	Съкращения %
2011	762	430,17	0,26%
2012	747	436,33	0,00%
2013	751	441,26	0,13%
2014	751	456,33	0,00%
2015	755	435,41	0,00%
2016	682	485,00	6,50%
/полугодие/			

Табл. 4

СПРАВКА

за периода 2011 г. – 2016 г. /по години/ за численост на персонала, СРЗ и % съкращения в Напоителни системи

Години	Средногодишни щатни бройки	Средна месечна брутна заплата в лв.	Съкращения %
2011	1 981	552	0,91%
2012	1 797	760	1,00%
2013	1 789	684	1,03%
2014	1 858	729	0,00%
2015	1 879	782	0,00%
2016	1 853	772	0,98%
/полугодие/			

Табл. 5

СПРАВКА
Заплати и щатни бройки на ССА ЗА 2010 – 2016 година

Години	Окончателен бюджет	Средногодишни щатни бройки	Средногодишна работна заплата	Средномосечна работна заплата
1	2	3	4	5
2010	18 287 343	2 820	6 485	540
2011	17 834 866	2 692	6 625	552
2012	14 023 768	2 507	5 594	466
2013	16 966 276	2 340	7 251	604
2014	16 396 047	2 340	7 007	584
2015	15 909 458	2 078	7 656	638
2016	13 904 248	1 990	6 987	582

Табл. 6

СПРАВКА
За числеността и средствата за работни заплати без задължигелните осигурителни вноски от работодатели на щатната численост на Българска агенция по безопасност на храните

Година	Изплатени средства за работни заплати	Щатна численост на БАБХ към края на год.	Дата, към която е извършена промяна в УП на БАБХ	Щатна численост по УП към съответната дата	Намаление на персонала /брой/	% съкращение
1	2	3	5	6	7	8
2011	19 028 606	2 798	02.08.11	2 998	- 200	6,67%
2012	22 749 528	2 798				
2013	22 250 907	2 663	18.10.13	2 798	- 135	4,82%
2014	21 672 344	2 663				
2015	20 422 827	2 296	21.04.15	2 663	- 380	14,27%
2016 - отчет към 31.08.	13 208 207	2 296				
2016 бюджет	20 771 000	2 296			- 715	23,42%

Табл. 7

III. Социалният диалог и колективното трудово договаряне. Защита на трудовите и осигурителните права

Повишаването на качеството и потенциала на работниците и служителите от земеделието, с цел достигане на равнища на по-добра заетост, доходи и мотивация, не може да стане без наличието на социална закрила, гарантирана социална обезпеченост на работещите и задълбочено обсъждане със социалните партньори. Въпреки периодичната смяна на правителствата и политическите смени на редица административни ръководители – работодатели, от наша страна бяха положени максимални усилия за запазване на ефективния диалог с ръководните екипи на Министерството на земеделието и храните, както и на второстепенните

разпоредители, с цел поддържане на добрия тон при водене на преговорния процес и постигане на нашите настоявания.

В този период, по инициатива на Президента на КНСБ се проведеха срещи с екипите на МЗХ при всички правителства, по време на които сме ги запознавали с проблемите на структурите и настоятелно сме поставяли исканията на работещите.

Дейността на **Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество** към Министерството на земеделието и храните през отчетния период продължи с провеждането на редовни заседания до избора на служебните правителства. В периода 2013 -2016 г заседанията на ОСТС се провеждаха не повече от два пъти годишно. Инициаторите за свикване на заседанията винаги бяхме ние, като определяхме дневния ред и съответно внасяхме необходимите документи. Най-активно в тази насока ни партнираше АЗПБ и НСЗК. Останалите социални партньори бяха в ролята на коректори и странични наблюдатели. На редовните заседания на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ се обсъждаха въпроси, свързани със структурни, финансови и организационни проблеми, оказващи влияние на трудовите и служебни отношения, доходите и заетостта, както на работещите в подразделенията на МЗХ, така и на земеделските производители - европейски плащания и национални доплащания. Изключително сериозно се обсъждаха въпросите за разпределението на бюджета на МЗХ по второстепенни разпоредители, проектопостановленията, касаещи оптимизирането на числеността на персонала в ССА; БАБХ; ИАСРЖ; Напоителни системи както и предстоящи законодателни промени; стратегии и др.

Благодарение на функционалната структура на този съвет имахме възможността навреме да разполагаме с така необходимата ни информация относно бюджета на МЗХ и неговото разпределение по структурни звена и политики, численост, средна работна заплата, както и бюджета на ДФ Земеделие - директни плащания и др. важни въпроси от политиката по земеделие. Отделни **срещи с министъра на земеделието** се провеждаха за недостатъчното финансиране на отделни структурни звена, предприетите масовите съкращения на персонала в 2013г. и 2015 г. - за ССА; БАБХ; ИАБГ; Напоителни системи ЕАД и др.

През целия отчетен период ръководството на ФНСЗ, както и представители от различните браншове участваха в редица работни срещи, консултативни комитети, семинари, обучения и други синдикални прояви на КНСБ, комитетите по наблюдения към МЗХ, международни срещи, участия в разработването официални документи на КНСБ по редица въпроси от отраслов характер към МЗХ.

Чрез своите конструктивни становища и непосредствена експертна работа в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество, Националната агенция за професионално образование и обучение, Комитет по наблюдение, работните групи към Програмата за развитие на селските райони, предствителите на Федерацията бяха активен фактор и непрекъснато доказваха необходимостта от присъствието на синдикатите. Ще изброим някои от **становищата**, изготвени от Федерацията и депозирани към съответните заинтересовани страни относно:

Закона за животновъдството, Закона за браншовите организации на земеделските производители и преработватели; ЗИД на Закона за тютюна и тютюневите изделия; Законите за държавния бюджет от 2011г. до 2017г.; 3 ИД на Закон за КТИ; ЗИД на Закона за опазване на селскостопанското имущество; ЗИД на Закона за ССА; ЗИД на Закона за сдруженията и др. Позиция на ФНСЗ за приложението на Регламент 1307 /2013/ - директни плащания; Предложения на ФНСЗ относно ОСП 2014 – 2020 – критерии за оценка – приоритети.; Структурни промени в системата на МЗХ; Мерки за развитието на земеделието; Пенсионната реформа; както по редица промени във връзка с приложението на Общата селскостопанска политика; ПМС 129 от 26 .06.2012 г. /нов модел на заплащане на държавната администрация/; Национална стратегия за управление и развитие на водния сектор и др. Устройствени правилници; Постановления, незаконосъобразни заповеди, обезщетения.

В Комисията по земеделие към Народното събрание през разглеждания период бяха предизвикани няколко пъти изслушвания – доклад от страна на Министъра по искане на народни представители - за дейността на Селскостопанска академия, за дейността на Напоителни системи. Федерацията е участвала винаги в заседанията на Комисията със своя защитена позиция и поставени въпроси.

Краткият анализ, представен по-горе сочи още, че през тези години регулярно бяхме изправени пред тежки проблеми, свързани с провеждани съкращения на работещи в системите на МЗХ, нередовно изплащане и закъснение на трудовите възнаграждения, конкретни казуси. Нашите усилия бяха неизменно насочени в две посоки: от една страна – **поддържане на непрекъснат диалог на всички нива и от друга – подробно информиране и непрекъснат контакт със синдикалните организации.** Със съжаление трябва да отбележим, че в тези нелеки моменти не навреме получавахме така необходимата информация и подкрепа от страна на административния персонал, както и от по-висшите инстанции.

Безогледното орязване на бюджета в годините от 2011-2016 г. доведе до замразяване на доходите, до съкращаване на десетки работни места, до нерегулярно изплащане на трудови възнаграждения и обезщетения, което естествено ескалира в протестни акции, инициирани и водени от синдикатите. Защиатавайки трудовите и синдикални права на членовете си КНСБ организира протестен митинг – шествие на 20.11.2013 г. под надслов «Стоп на мизерията. Достойно заплащане, заетост и условия на труд» Федерацията участва със самостоятелен блок и изказване. На 11.12.2014г. КНСБ организира Национално протестно шествие и митинг пред Министерски съвет и Народното събрание под мотото НЕ на пенсионната реформа, орязваща правата на българските граждани и бюджет, предлагащ единствено доживотен труд за мизерна заплата». ФНСЗ отново подкрепи и взе участие в митинга и изказванията.

Независимо от проведените национални протестни митинги във връзка със замразяването на доходите и съкращаването на работни места, въпреки проведените поредица от срещи с политическите сили, Парламентът гласува в няколко поредни години до 2015 г. бюджет с намаление на разходите за персонал. Изключение прави бюджетът за 2016 г. в който за първи път след осем години в бюджета на МЗХ има плахо увеличение в частта персонал с 5 млн. лева, които обаче са крайно недостатъчни, за да удовлетворят очакванията с години за увеличение на работните заплати в отрасъла.

През изследваните години нашите синдикални солидарни усилия дадоха своите резултати. Благодарение и на проведените протестни акции, митинги, шествия ние успяхме да:

- √ Замразим възрастта и стажа за пенсиониране за всички категории труд за 2014 и 2015г.
- √ Постигнахме увеличение на минималната работна заплата.
- √ Увеличихме годишната квота ваучери за работническо хранене от 200 млн. на 240 млн. лв.
- √ Възстановихме принципа за осъвременяване на пенсиите според златното швейцарско правило от 01.07.2014 г.
- √ Законодателят криминализира умишленото укриване на осигурителни вноски
- √ От 2015 г. се даде възможност за избор на лицата, родени след 31.12.1959 г. да се осигуряват задължително за допълнителна пенсия в Универсален пенсионен фонд или изцяло за пожизнена пенсия в ДОО и др.

В отчетния период в някои от структурите редица от трудовите спорове се решаваха чрез протестни митинги.

Проблемите в **Напоителни системи** се трупаха от години и се поставяха от синдикатите за разрешаване от всяко правителство. В периода 2011-2014 г. работните заплати се получаваха само след протести.

Средства за ОПВВ (за опазване от вредното въздействие на водите) бяха непрекъснато поставяни на обсъждане от представителите на синдикалния актив на

НС ЕАД на ежегодните срещи с ръководствата на „Напоителни системи“, пред Министерство на финансите и на самия министър, пред министерския екип на МЗХ. Независимо от непрекъснато водения активен диалог с министъра на земеделието и с финансовия министър, очакваното финансиране за извършваната услуга от обществен интерес от работещите в Напоителни системи (а именно за предпазване от вредното въздействие на водите), не се осигуряваше от 2011г. до 2014г. В резултат на това работните заплати регулярно закъсняваха от два до четири месеца, социалното напрежение непрекъснато се повишаваше, а всички ресурси се изчерпваха. Тази ескалация на напрежението естествено ни водеше към последната и единствена възможност да дадем израз на недоволството и да предизвикаме някаква чуваемост от страна на изпълнителна власт - организирането на протести. И протестите не закъсняха. **На 14 ноември 2012 г.** се проведе протестен митинг-шествие от площад „Александър Невски“ до Министерство на финансите, в което участваха над 400 работещи. Въпреки добрата организация и масовост на организираните от синдикатите митинг, нашите очаквания не се оправдаха, поставените ни искания не бяха изпълнени. Годината завърши без преведен лев за извършваната услуга от Напоителни системи, вменена им със закон от държавата, но с обещания, че след реструктуриране на дружеството ще бъдат осигурени финансови средства през 2013 г. За съжаление, независимо от подкрепата, която непрекъснато оказваха синдикатите за разрешаване на проблемите на дружеството, трупани с години от предишни ръководства, новоназначения мениджърски екип и управители на клоновете на Напоителни системи ЕАД в 2013 г., вместо да се концентрират върху неотложни мерки за стабилизиране и бъдещ просперитет на дружеството, започнаха да се саморазправят и уволняват дългогодишни квалифицирани работници и утвърдени синдикални активисти.

Множеството натрупани проблеми в „Напоителни системи“ ЕАД, свързани с нередовно изплащане на работните заплати поради недофинансиране на предприятието, както и липсата на ясна визия за бъдещето му, доведоха до поредния протестен митинг и през 2013 г..

На 8 октомври 2013 г. работниците и служителите от „Напоителни системи“ ЕАД проведоха протестен митинг пред министерството на земеделието и храните под надслов: „Бъдеще за Напоителни системи“. Основната причина за протеста отново бе забавяне изплащането на заработените трудови възнаграждения. Служителите на „Напоителни системи“ настояха да се изплатят заплатите на всички работници в дружеството, както и задълженията на министерството на земеделието и храните към „Напоителни системи“ в размер на 16 милиона лева за опазване на вредното въздействие на водите и охрана и поддръжка на язовирите в страната. След направената синдикална акция, съвместно с браншовия синдикат от КТ „Подкрепа“, забавените възнаграждения бяха изплатени.

И 2014 г. не отмина без ескалиране на социалното напрежение в дружеството. И този път то беше породено от забавяне изплащането на работните заплати. Основният проблем в системата бе липсата на пари в държавният бюджет за дейността по преодоляване на вредното въздействие на водите, която е възложена на фирмата, въпреки нашите категорични изявления и настоявания в Комисията по земеделие към Народното събрание при приемането на бюджета на МЗХ. Въпреки поетите ангажменти на изпълнителната и законодателната власт в края на 2013 г. за промяна на нормативната уредба, с която да се уреди по траен и категоричен начин финансирането на дейността от общонационален характер, едва на **7 март 2014 г.** Народното събрание гласува промяна в Закона за водите, с която се отпуснаха средства от държавния бюджет за дейностите, свързани с вредното въздействие на водите.

До 10 март 2014 г. работниците в „Напоителни системи“ ЕАД не бяха получавали заплати повече от осемдесет дни, а като се има предвид и обичайната процедура за изпълнение на приетите промени и реалното постъпване на средства в

дружеството, браншовите структури на КНСБ и КТ „Подкрепа“ взеха решение да започнат протестни действия в страната и в София.

Първият **регионален протест бе на 13 март 2014 г.**, и се проведе на Международен път Е - 7 до гр. Благоевград. В митинга участваха над 160 работници от „Напоителни системи“ ЕАД, клон „Струма-Места“ от градовете Кюстендил, Перник, Сандански, Гоце Делчев и Дупница. На 14 март имаше и протест от работниците в „Напоителни системи“ ЕАД, клон „Пловдив“. На 18 март 2014 г. се проведе и протестът на работниците от „Напоителни системи“ ЕАД, клон Пазарджик. Повече от девет дни продължи гладната стачка на Петър Стоянов - работник и член на КНСБ от „Напоителни системи“ ЕАД, клон „Среден Дунав“-гр. Плевен. Три дни гладува и Цветан Нинов - работник от същия клон на дружеството и синдикален член на КНСБ.

В организирането и провеждането на протестните митинги съвместно с ръководството на ФНСЗ активно участваше и ръководения екип от КНСБ на вицепрезидента Валентин Никифоров и РС на КНСБ. След проведените протести и срещи на Ръководството на Федерацията и Конфедерацията със служебния премиер, с министъра на земеделието и с финансовия министър, в края на месец март 2014 г. правителството отпусна 15 млн. лева на дружеството. Общите задължения на „Напоителни системи“ ЕАД бяха 25 млн. лева, като след изплащане на дължимите заплати дружеството успя да заплати само част от задълженията си към доставчици. Липсата на средства от страна на държавата отново предизвика неизплащане на работните заплати. На **30.07. 2014г. бе проведена пресконференция** „Напоителни системи работят без пари, за да предпазят от бедствия и наводнения“. Отново без заплати и отново протест. На **18.09.2014 г.** беше организиран и се проведе **протестен митинг пред Министерския съвет**. След проведените преговори между ръководствата на синдикатите и служебното правителство, бяха отпуснати средства и бяха изплатени дължимите работни заплати до месец септември. През месец декември, след проведени разговори между ФНСЗ и ръководството на КНСБ с министъра на финансите, бяха отпуснати 5 млн. лева за покриване на стари задължения на държавата към „Напоителни системи“ ЕАД и бяха изплатени всички задължения към работниците и служителите за 2014 г. С предоставянето на 15 милиона годишно за услугата опазване на вредното въздействие на водите от държавния бюджет чрез бюджета на МЗХ от 2015 г. се изплащат регулярно работните заплати.

Трудни и тревожни бяха годините в отчетния период и на **синдикалните членове от ССА**, не само заради оръзаният бюджет, масови съкращения, но и заплахата от нарушаването на целостта на Академията.

В 2012 г. поредният председател на Академията не успя да се справи с недостаъчният бюджет въпреки, че даде обещание за редовно изплащане на работните заплати до края на годината, още в м.септември трудовите възнаграждения започнаха да закъсняват и до м. декември се натрупаха задължения към работещите за повече от два месеца. Социалното напрежение ескалира и на **19.12.2012 г. се проведе протестен митинг** пред МЗХ. В акцията се включиха над 200 работещи от звената на ССА, а в няколко града същевременно се проведоха протести на места. Целта на протеста бе постигната – заплатите бяха разплатени и всички се надяваха, че следващата година ще е по-спокойна, по-разумно бюджетно планирана и диалогична. Следващата 2014 г. започна с тревожния въпрос **„Какво ще стане със ССА?“**. Въпросът за Академията бе породен от изказване в публичното пространство на министър Греков за разформирание на структурата, което отново нагнети напрежението сред работещите в ССА и колелото се завъртя отново. Редица институти излязоха с позиции, декларации, становища против нарушаване целостта на ССА, защото това ще доведе до разпокъсване на селскостопанската наука, до изчезване на цели направления от нея, до безвъзвратна загуба за българското земеделие. Отново декларирахме, че е необходимо запазване единството на ССА, че трябва да се спре политиката на ежегодно намаляване бюджета и щата на

поделенията, че е крайно наложително да се осигури адекватно заплащане на труда, с което ще се гарантират качествени научни и приложни изследвания, научно обслужване, ускорено въвеждане на знания и технологии в областта на аграрния сектор, провеждани от колективите на всички поделения на ССА. Със специално Становище до всички държавни институции, относно запазване целостта и автономността на ССА излезе и Ръководството на Академията, заедно с нейния Председател доц.д-р Христо Бозуков, подкрепено от всички директори на институти. В тази връзка бе иницирирана и среща от ръководството на Федерацията чрез президента на КНСБ Пламен Димитров с ръководството на МЗХ. Бяхме категорични, че ССА няма нужда повече от неудачни реформи, тъй като численият състав на Академията вече е под санитарния минимум, работните заплати са замразени от пет години, техниката и апаратурата са остарели, застрашени са условия на труд, не се финансира съхранението на генофонда. Всички наши синдикалисти, участващи в срещата, представиха и защитиха дейностите в звената на Академията изключително задълбочено, експертно и професионално.

Министър Греков закри срещата със думите: "...Не искам името ми да бъде свързано със закриване, съкращаване и оптимизация в ССА. Трябва да търсим друга форма, чрез която работата да се промени и подобри. Не искам институти и опитни станции да се превръщат в ТКЗС-та, които изкарват заплатите си от обработването на земята, която имат. Учените са учени и те трябва да бъдат освободени от всякакви битовизми, за да могат да работят и да произвеждат принадлеен научен продукт." Не напразно цитираме думите на бившия министър и днес, защото в тях е заложена идеята за необходимост от законова възможност за автономност и самостоятелност на Академията. Тази идея ние предлагаме и предаваме от правителство на правителство, с надеждата да се намери най-после вярното решение за реформа и ефективна работа на Академията.

Федерацията непрекъснато заявяваше и отстояваше твърдата си позиция за запазване, съхранение и развиване на аграрната наука. Синдикатите на земеделието винаги ревностно са защитавали аграрната наука - не само при недостига на работните заплати, но и при всички провеждащи се административни реформи – форуми, кръгли маси, заседания на всички нива, при приемане на нормативни документи и т.н. Доказателство са това нашите становища относно проекти на нормативни документи – постановление и закони, в които чрез нашата намеса бяха променени текстове касаещи трудовите правоотношения.

В 2015 г. в ССА започна и подготовката за изработване на нова визия за бъдещето на аграрната наука. Поради недостатъчната информация сред обществото и засегнатите страни по тази визия и концепция, се появиха слухове и се нажежиха страсти, които събуждаха страхове и съмнения, че при поредните неясни действия ще се стигне до ликвидиране целостта на аграрната наука, ще се закрият цели направления в нея. Федерацията не можеше да стои безучастна и реагира с **Отворено писмо**, в което постави множеството въпроси, които вълнуваха научната общност и призова за прозрачност и широко публично обсъждане със всички заинтересовани на бъдещето на ССА и готвената концепция за него. В резултат на положените от нас усилия визията и проекта на концепцията за ССА бе за пръв път оповестена от Председателя на ССА Проф. Трифонова, заедно със Зам. министър Костов на среща, организирана от синдикатите на КНСБ. Обещаното публично широко обсъждане се проведе малко по-късно през декември 2015 г. и ФНСЗ участва активно в дискусиата, като следи отблизо за съблюдаване на социалния аспект.

В първото полугодие на 2016 г бе подготвен Закон за изменение и допълнение на Закона за ССА. ФНСЗ излезе със становище, което представи на обсъждането в Комисията по земеделие към Народното събрание. Предложената финансова рамка за бюджет 2017 г. на ССА, след очакваното приемане на Закона, отново е недостатъчна и с предвиден изключително ограничен ресурс, непозволяващ макар и минимално увеличение на работните заплати. За отстояване на исканията отново се провеждат срещи на всички нива, обединяват се усилията с работещите в БАН за

провеждане на шествие под надслов „Искаме ли да имаме наука в България”, кръгли маси, пресконференции, интервюта, срещи с политическите сили.

Последователен и регулярен диалог се водеше и с ръководството на **БАБХ** със всички стратегически и тактически средства – ежегодни браншови срещи, работни срещи, форуми, обсъждания и с една цел - запазване на отделните звена в структурата на Агенцията, по-добри договорености и повишаване доходите на работещите. А това не беше лесно.

Както вече отбелязахме по-горе, бюджетът на БАБХ в отчетния период беше редуциран не само за отговорните и контролни дейности, които изпълняваха служителите, но изключително недостатъчен за увеличение на работните заплати, независимо от приетото **ПМС №129 от 26.06.2012 г. за нов модел на заплащане** на държавната администрация.

Проведоха се няколко браншови срещи във връзка със създаването на социално напрежение сред работниците и служителите от Лабораториите за контрол на храните. Внушенията, които се правеха от медийните изяви на представители на ръководството на БАБХ, бяха с цел разбиване на стройната система от държавни изследователски центрове и вменияване на тази отговорна работа на частни такива. И в 2014 г. тази дейност бе предоставена на Биофарм Инжинеринг, което предизвика социално напрежение отново сред работещите в Лабораторно-диагностичната дейност.

Заповедта на изпълняващия длъжността директор на БАБХ, с която прехвърли изпълнението на държавната профилактична програма, бе немотивирана тъй като в нея не бе посочено каква е „Необходимостта” съгл. ЗВМД, който обуславя правната възможност да се сключва договор с акредитирана лаборатория извън системата на БАБХ за осъществяване на дейностите, конкретизирани в същия закон. Тези действия предизвикаха недоумение и възмущение, още повече, че пет години работните заплати са замразени, а същите тези финансови средства за същинската дейност на лабораториите, с лекота се предоставят на определени външни формирания. Безогледното заобикаляне на закона предизвика острата реакция на синдикатите, изразена в писмо до министър на земеделието и примьера, което пък предизвика отмяна на заповедта.

С тази заповед се възстанови правото на лабораториите от системата на БАБХ да извършват служебните си задължения.

Изключително актуални въпроси се разглеждаха на периодично проведените браншови срещи с ръководствата на БАБХ. Сред тях са:

- редуцираният бюджет на БАБХ;
- оптимизиране числеността на персонала;
- Чл.50 от ЗДСл., регулиращ ползване на допълнителен платен отпуск за ненормирано работно време, стоеше също регулярно на фокуса на нашето внимание. Благодарение на двустранни срещи между синдикатите и ръководството на БАБХ синдикалните членове ползват допълнителен отпуск от 12 дни съгласно горепосочения член;
- полагания извънреден труд и много често незаплатен;
- транспортни разходи и работното облекло за работещите по трудови правоотношения;
- ниското заплащане на работещите в системата и увеличение на работните заплати.

Федерацията внесе **официални становища относно дължимите отпуски и проблемите в лабораторната дейност.**

Всички браншови срещи се провеждаха с активното участие на ръководството на Агенцията и представители на ръководния екип на МЗХ. Благодарение на добре водения диалог голяма част от поставените въпроси намириха разрешение. **КТД и Споразумение** за държавните служители се подписваха със запазени договорености

Отчетния период за **бранш ИАБГ** беше белязан от сериозни напрежения, смени, борба, победи. Със задоволство обаче, можем да твърдим, че сме имали регулярен диалог с ръководството на Агенцията. Ежегодно бяха провеждани браншови срещи с директора на Агенцията, на които са се обсъждали актуални въпроси. Винаги сме говорили честно за замразените работни заплати и невъзможността да се продължава по този начин, но сме се съгласявали с тези възнаграждения с компромиса – да се запазят хората, които са на работа. И с обещанията, да се търсят възможности за промяна в Устройствения правилник на МЗХ, така че числеността на персонала в Агенцията да отговаря на реално заетите в оперативната работа хора в нея. В периода 2012 – 2016 г. бяха предприети множество срещи на Браншовия синдикален актив и Изпълнителния директор, с екипите на МЗХ и министрите Греков и Танева относно необходимата численост и увеличението на работните заплати. Бюджетните рестрикции в този период, обаче, бяха причината тези усилия да останат без резултат. В навечерието на откриването на сезона 2015 г. социалното напрежение ескалира и се започна нов етап – след поредицата декларации, изпратени до Министър Танева и Изпълнителния директор, след проведени срещи между синдикатите и изпълнителната власт и ред обещания за търсене на решения за нерешените проблеми с унижително ниските заплати и „военновременни“ условия на труд, работещите изпратиха протестна нота до народните представители и изпълнителната власт с предупреждение за предприемане на протестни действия по региони. И през юли 2015г. **протестните действия** започнаха – в символичните действия на 29, 30 и 31 юли 2015г.се включиха всички полигони и ракетни площадки, имаше широко медийно отразяване и обществен натиск, и ...отново обещания – за нови стратегически промени в дейността на Агенцията. На 2.09.2015г.се проведе планираната работна среща с Ръководството на ИАБГ, Зам. министър Цветан Димитров, синдикалния актив на ФНСЗ и селскостопански производители. Обсъдиха се възможности за реструктуриране на ИАБГ и създаване на гаранционен фонд. През месец ноември 2015 г. социалното напрежение в Агенцията отново избухна поради закъснение изплащането на дължимите работните заплати за м. октомври. Последваха настоятелни срещи с началника на кабинета на министър Танева – г-н Татарски, зам. министър Цветан Димитров. След сериозните настоявания от страна на ръководството на Федерацията закъснените заплати бяха изплатени. През март 2016 г. се смени ръководството на Агенцията, което трябваше да продължи с започналите съкращения на 127 работници и служители и разчети за плахо увеличение на работните заплати на оставащите – с по 22 и малко повече лв. на човек. Но за сметка на това пък, стрелците ще работят в най-добрия случай по двама на смяна след извършените съкращения. Напрежението ескалира отново преди сезона 2016 г. – работещите обявиха **гражданско неподчинение**. Повече от седмица работещите от полигоните Поповица, Голям чардак и Долни Дъбник спряха работа и не откриха сезона докато не отпуснаха допълнителни бройки, за да могат стрелците да бъдат по трима на площадка. И отново последваха срещи с министър Танева, президентът на КНСБ Пламен Димитров, председателя на ФНСЗ. Исканията бяха удовлетворени само на възпротевилите се полигони, останалите полигони приеха стрелците да работят по двама. За съжаление и в 2017 г. , не е решен проблема на Агенцията с необходимата численост и за откриването на сезона ще трябва да се готвим за протести. Изработена е концепция за реструктуриране на ИАБГ в държавно предприятие. Федерацията излезе със становище за новия правен статут на Агенцията, както и с предложения за преназначенията на работниците и служителите по силата на законовия ред - запазване на трудовите правоотношения при промяна на работодателя. Представителството и партньорството на ФНСЗ в браншовите структури е на добро ниво. По-голямата част от ръководствата на второстепенните разпоредители на МЗХ се вслушват и приемат предложенията на федерацията с единомислие и е необходимо да се отбележи, че съществува съвместна работа, особено при оптимизиране числеността на персонала, но рестриктивната бюджетна политика често спъва добрите желания, а волята на държавната администрация продължава да

доминира. Независимо от това, в почти всички второстепенни разпоредители на МЗХ се изпълняват разписаните социални придобивки. Извършваните структурни промени са съпътствани от сключване на допълнителни споразумения за облекчаване на социалните последици, клаузи за запазване на висококвалифицираните специалисти, пренасочване в други структурни звена, програми за преквалификация.

На всички проведени браншови срещи стопанските ръководства изразяваха необходимостта от съвместни действия и подкрепа от страна на синдикатите за промяна в законодателни текстове, споразумения за облекчаване на социалните последици при съкращения, финансиране от държавния бюджет.

Социалното партньорство и колективното трудово договаряне са най-ефективният инструмент за анализ и преодоляване на възникващите сложни проблеми в социалната и трудова среда в бранша.

Благодарение на добрия ни диалог с работодателските структури ежегодно договаряме минималните осигурителни доходи в отрасъла. ФНСЗ сключва споразумение за определяне на МОД по квалификационни групи професии за икономическа дейност „Селско и ловно стопанство“ АА01 за 2016г., според което средното годишно увеличение за периода 2012- 2014 е 8,5%, като за 2016 г. най-голямо е увеличението в групите „аналитични специалисти“ и „техници и други приложни специалисти“ с 10%, а в други 2 групи е с 8%.

Постигнатите договорености отново са постижение на ръководството на Федерацията и удовлетворяват исканията на синдикалните ни членове от Напоителни системи, тъй като ежегодното увеличение на минималните осигурителни доходи се отразяват на трудовите възнаграждения. За съжаление представителните работодателски организации преустановиха подписването на споразуменията за МОД за 2017 г. Въпреки настояванията и извършената предварителна работа по договарянето от страна на национално представените синдикатите (КНСБ и Подкрепа), както и на ФНСЗ, за 2017 г. не бяха договорени минимални осигурителни доходи по основни икономически дейности и квалификационни групи професии по вина и със съпротивата на работодателските организации. Основният мотив на работодателите, че повишването на минималната работна заплата за 2017 г. на 460 лв. и договарянето на по-високи осигурителни доходи по икономически дейности, ще доведе до освобождаване на работници и служители от пазара на труда, не само че не е основателен, но и практиката след 2003 г. доказва, че по-високите доходи водят до по-голямо потребление, което е основен фактор както за развитие на икономиката, така и за по-висок жизнен стандарт на българите. Така че, една пропусната година в договарянето, не означава че КНСБ и ФНСЗ се отказват от усилията, които са полагали в продължение на повече от 14 години и които са имали сериозен положителен ефект върху доходите на наетите лица, вкл. Отрасъл «Селско стопанство», което се вижда и от таблицата.

Водена от идеята на Законодателя, социалния диалог да се провежда в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка една от страните, ФНСЗ постигна значителни успехи по направените предложения на Браншовите синдикални съвети за договаряне.

В резултат на разумното, настойчиво и компетентно водене на преговорите в периода 2011-2016 г. ФНСЗ сключи 4 Браншови колективни трудови договора /БКТД/ и Споразумения за държавните служители с органа по назначението с една единствена цел - запазване и мотивиране за синдикално членство на работниците и служителите.

Независимо от редуцираните бюджети на структурите към МЗХ, търговските дружества, земеделските кооперации, бе постигнато съгласие между социалните партньори от всички браншове да се запазят постигнатите клаузи и недопускане на спад в стойностите на договорените от предходните БКТД – възнаграждения, допълнителни плащания, обезщетения, отпуски.

Едни от най-добре защитените и разписани договорености в БКТД са тези в договорите на Напоителни системи. Някои от постиженията ни са: увеличен годишен

отпуск с четири дни в сравнение с КТ; договорен допълнителен платен отпуск съгл. Приложение, обсъдено и прието със синдикатите; допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит - 1,3% вместо 0,6 %; допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения в по-големи размери от предвидените в нормативните актове.

Решаваща роля за отстояване интересите на нашите синдикални членове има както подкрепата на Федерацията, така и отговорното и професионално отношение на представителите на Браншовите синдикални съвети както на ниво бранш, така и на ниво предприятие, институт, производствена база.

Макар и не винаги преговорите да минаваха лесно и конструктивно сключените договори са гаранция за правата на синдикалните членове.

Браншовите синдикални съвети и синдикалните ръководства по места отстояват с много усилия социалното партньорство и колективното трудово договаряне като най ефективната възможност за преодоляване на възникващите непрекъснато предизвикателства в социалната и трудова среда. Ръководството на ФНСЗ участва на всички преговори и при всички сблъсъци по повод сключването на КТД и опити за отнемане на социалните придобивки или различия в заплащането.

Преимуществата и слабостите на приетите клаузи по договорите са ни до болка познати, както и това, че са необходими законодателни промени, за да постигнем повече от това, което по традиция договаряме. Въпреки това, а може би именно поради това, е необходим дебат с нашите синдикални членове по тези въпроси, за да са наясно те, че тези успехи не са незначителни, но нашите цели са високи и ние всички работим заедно за постигането им. Всяка една договореност е успешна битка в нашата война.

Необходимо е да положим максимални усилия за;

- **Увеличаване обхвата на действие** на договореностите за работещите в по-голямата част от браншовете в отрасъла;
- **Обогатяване на предметното съдържание** на колективното договаряне, изразяващо се в контрол на все по-голям кръг от въпроси, свързани с трудовия и социалния статус на работника и служителя и отчитане на необходимостта от договорни мерки в подкрепа на заетостта и запазване на работните места. Договаряне на клаузи, стимулиращи заетостта на едни и същи сезонни работници, доказали ефективност при изпълнение на трудовите си задължения;
- **Въвеждане на критерии за представителство на организациите в отрасъл Земеделие**, което да доведе до обединяване на браншовите организации в една национално представителна работодателска структура. Това ще направи възможно сключването на Отраслово споразумение и ще разшири обхвата на социалния диалог.
- **Сключване на колективно договаряне на държавните служители съгласно регламентираното законово право.**
- **Максимални усилия за трансформиране на МОД в ефективно договаряне на минимална работна заплата по икономически дейности и професионално-квалификационни групи**

№	Квалификационни групи професии	Минимален осигурителен доход							
		2013г.	2014г.	Увеличение, % 2014/2013	2015 г.	Увеличение, % 2015/2014	2016 г.	Увеличение, % 2016/2015	
		лева	лева		лева		лева		
1.	Законодатели, висши служители и ръководители	805	885	9,9	929	5,0	995	7,1	
2.	Аналитични специалисти	574	631	6,8	682	8,1	750	10,0	
3.	Техници и други приложни специалисти	507	558	10,1	613	9,8	680	10,9	
4.	Административен персонал	493	542	9,9	580	7,0	630	8,6	
5.	Персонал, зает с услуги на населението, търговия и охрана	395	415	5,1	436	5,1	460	5,5	
6.	Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	428	449	4,9	485	8,0	519	7,0	
7.	Квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии	495	515	4,0	556	8,0	595	7,1	
8.	Оператори на машини и съоръжения и работещи по монтаж и изделия	584	613	4,9	662	8,0	662	0,0	
9.	Професии, неизискващи специална квалификация	328	345	5,2	383	11,0	421	9,9	

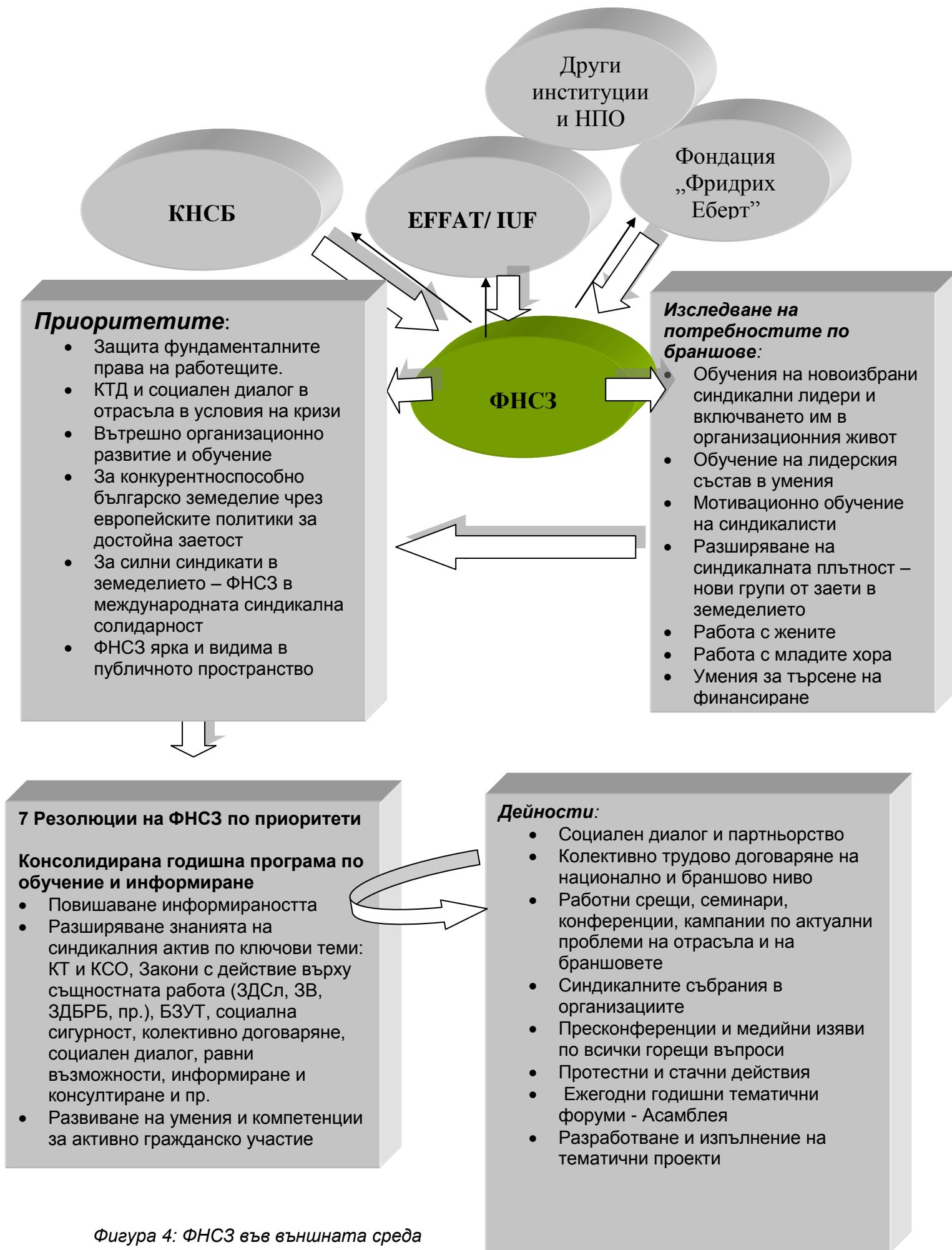
Тбл.8

Минимални осигурителни доходи по квалификационни групи професии за икономическа дейност „Селско и ловно стопанство“ за периода 2013 – 2016 г.

IV. Развиване капацитета на организацията чрез дейности по програмата за обучение на ФНСЗ и солидарни действия в рамките на европейското и международно сътрудничество

Повишаване на капацитета на синдикалния актив на федерацията на независимите синдикати от земеделието не е спорадична дейност, а част от цялостната политика в синдикатите за развитие на персонала, повишаване на информираността и организационния капацитет, с оглед на по-голямата ефективност на синдикалната ни работа.

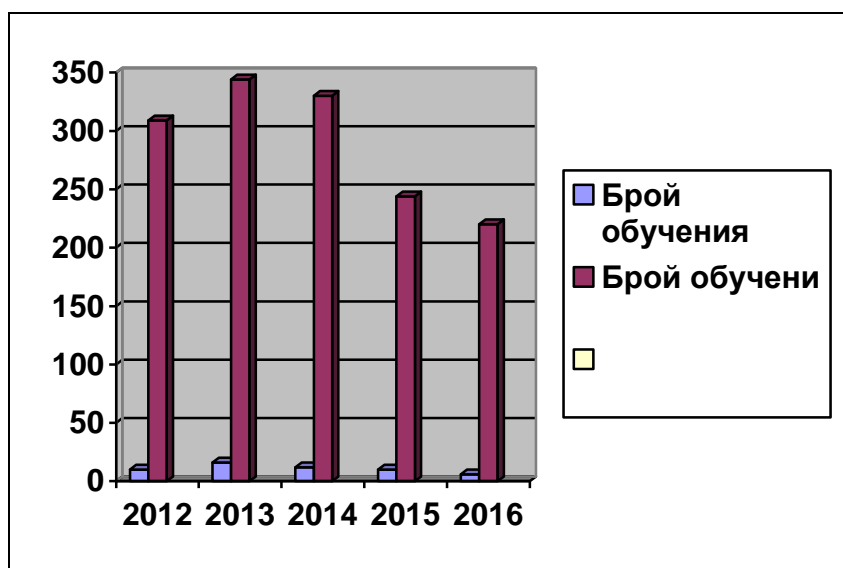
През разглеждания отчетен период 2011-2016 г. тази дейност бе важна и бе подчинена на ранжираните през разглежданите години приоритети, които намираха своето въплъщение в ежегодно актуализирана и приемана от Управителния съвет **Годишна консолидирана програма по обучение и информиране**, структурирана по теми и събитийност в консултации с браншовите ни организации и анализ на потребностите, с партньорите на ФНСЗ, с дневния ред на синдикалната общност на национално и европейско ниво. Логиката на тази дейност винаги е била подчинена на динамичната връзка на нашата организация с нейните членове и външната среда. През изминалите години засилихме присъствието на федерацията в Европейската синдикална мрежа и поддържахме равностойни партньорски отношения в синдикалната мрежа на Европейската федерация на синикатите от земеделието, храните и туризма, ЕФФАТ, Международната организация IUF, укрепихме присъствието на ФНСЗ в дейностите на КНСБ, развивахме партньорство с институции и други неправителствени организации, които се сблъскват с аналогични на нашите проблеми в сектора. *(Виж Фигура 4)*



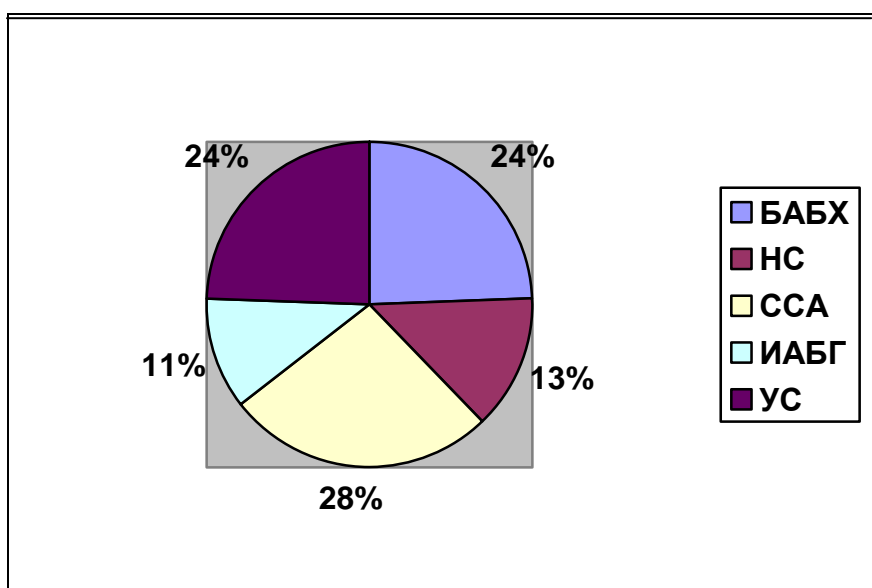
Фигура 4: ФНСЗ във външната среда

Въпреки динамичната ситуация на икономически ръст и последвалата тревожна ситуация на икономическа криза, константното напрежение в някои от отраслите на ФНСЗ и финансовите ограничения, наложени върху предварително договорената програма от страна на подкрепящи организации през отчетния период ФНСЗ реализира **54 формални информационни и дискусийни срещи** – тематични дискусии, обучения, семинари, конференции, на които бе предоставена актуална информация и знания и умения на **1447 свои синдикални председатели и активисти от петте бранша**.

Графичното представяне на тези дейности по години може да се види на *фигура 5* по-долу. Броят на преминалите през информационни и обучителни дейности синдикални активисти през този мандат е с 33% повече от същия през предишния отчетен период, което се дължи на по-голямата активност на федерацията, реализирана в сложна обстановка, както и на по-големия брой проектни инициативи, в които синдикатът е участвал.



Фигура 5: Дейности по обученията през периода 2011-2016 г.



Фиг. 6: Разпределение на обученията по браншове

От графиките 5 и 6 е видно, че благодарение на доброто планиране дейностите по информиране и обучения са сравнително постоянни през всичките 5 години – средно 10 събития на година, а броя на участниците средно 289 също е сравнително постоянен, като пикът през 2012-2014 г. се дължи на засилената активност на ФНСЗ в дейностите по 4-годишен проект на КНСБ, осъществяван през ОП «Развитие на човешките ресурси», двата проекта, които реализирахме в европейско партньорство, с финансовата подкрепа на Европейската комисия и ФФЕ. Спадът през последните две години на периода се дължи на промяна в политиката на сътрудничество с Фондация «Фридрих Еберт» от 2015 г. и фокусирането на федерацията върху решаване на текущи проблеми, свързани с преструктурирането и защита на работни места в някои от браншовете.

Въпреки флуктуациите и тревожната ситуация на икономическа криза, напрежение в почти всички браншове на ФНСЗ, анализът сочи, че участието на различните браншове във всички събития е балансирано и отговаря на заявените от тях потребности. На всеки един от браншовете е предоставено целево, съобразено със специфичните му проблеми обучение/семинар, а хоризонталните, общосиндикални въпроси са били обект на комплексни събития – кръгли маси, конференции, асамблеи. Всичко това Федерацията отчита като инвестиция в повишаване капацитета на организацията, с особен фокус върху разширяване обхвата на активистите – участници в събитията.

1. Специализирани обучения и информационни срещи – инструмент за изграждане на капацитет и решаване на хоризонтални въпроси

Равносметката показва, че през изминалите години тематичният обхват остава постоянен по въпросите, свързани с трудовото законодателство, колективното трудово договаряне, социално осигурителни права, безопасни и здравословни условия на труд, но също така се разширява и обогатява с нови актуални, често пъти специфични по браншове въпроси.

Теми като: модернизация на синдикатите и отварянето им към нови партньорства, повишаване ефикасността на синдикалните организации, мотивация за синдикално членство и обучение на млади синдикални лидери, връзката между образование и качествена заетост и достъп до обучение и образование на работещите в сектора, информирането и консултирането, корпоративната социална отговорност, заплащането на труда в сектора, устойчивото земеделие, специфичните проблеми на жените в сектора, на разликите в заплащането между мъжете и жените, борбата с бедността, сивата заетост, социалното изключване, миграционните процеси, развиване на секторни фондове – както за обучение, така и за допълнително социално осигуряване на работещите, бяха поставени, сериозно изследвани и обсъждани в различните формати на дейности в изминалите 5 години.

Комуникационната стратегия е ключов елемент в развитие на всяка една организация, а за синдиката в днешното време на загуба на доверие, авторитети и отказ от участие в обществото е решаваща за нас. През изминалия период Федерацията си постави за цел да развие комуникацията вътре в организацията и навън, като заложи на два основни комуникационни канала.

Във вътрешно организационен план вложихме усилия в подобряване на електронната база данни на всички синдикални председатели и засилване на електронната комуникация помежду ни през корпоративния ни електронен адрес и развиване на интернет страницата на Федерацията като актуален източник на информация по всички въпроси. Интерфейсът на страницата бе обновена през 2015 година. Засили се и ползването на интернет платформата фейсбук, като средство за общуване по горещи теми. Страницата ни е свързана с други релевантни на организационната ни дейност страници, което я прави видима и разпознаваема в дигиталното пространство.

Обратната връзка от синдикалисти и партньори е изключително положителна като информационна обезпеченост.

Потенциалът в тази посока не е достигнал своя максимум и налага и през следващият период да се работи целенасочено върху актуализация на комуникационната стратегия на синдиката, която да даде резултат в организационното укрепване и разширяване.

Комуникационните умения са сред базовите за всеки синдикалист, за това на всички организационни събития те са канавата, върху която се «рисува темата».

Повишаването на **ключовите компетенции на синдикалистите** са непрекъснато във фокуса на изграждане на капацитета за Федерацията.

«Комуникации и разрешаване на конфликти на национално, браншово и регионално ниво», „Водене на преговори и техники на презентация“, „Умения за представяне пред медии“, „Управление на промяната“, „Лидерство“, бяха сред най-често повтарящите се теми през отчетния период. В тези семинари и обучения се включиха представители от всички браншове на ФНСЗ, а системния подход бе реализиран чрез обучение на преподаватели от нашата система.

В периода 2012-2014 година над 30 синдикални активисти от Федерацията преминаха през 5-модулно обучение по иновативна програма за **индустриални отношения**, реализирана в рамките на проект „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне“ на КНСБ и с подкрепата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, което е реална инвестиция в човешкия капитал и организационното ни развитие.

Развиването на модерни индустриални отношения и социален диалог в сектор земеделие са червената нишка, която преминава през дейността на ФНСЗ през целия отчетен период и се експонират през всичките проведените 54 събития. В тях се включват различни нива активисти – от членове на УС и на Младежкия и Женския комитети на ФНСЗ до синдикалисти от всички браншове на Федерацията и са реализирани през различни формати. Една част от тях са работни срещи, обучения и семинари в по-малки международни групи (рализирани през сътрудничеството в мрежата на Регионалния съвет за синдикално сътрудничество и подкрепа, ЕФФАТ, европейски наши и партньорски проекти, Европейски синдикален колеж, КНСБ), други са реализирани по време на ежегодните Годишни асамблеи на ФНСЗ във всички наблюдавани години (2012 - 2016г.) и тържественото отбелязване на 95 годишнината на синдикалното движение в българското земеделие и 25 години ФНСЗ през 2015г. Трети преминават като балкански конференции – пространство за дискусии и обмяна на опит - в рамките на сътрудничеството на секторните федерации от Македония, Сърбия, Румъния, България, Турция, Словения, Хърватска и пр. страните от ЮИ Европа.

Съвременните индустриални отношения и активния социален диалог за нас са предпоставка за разрешаване на голяма част от трудовите и социални конфликти в сектора, управление на процесите, балансиране на социалния мир, активна и споделена работа срещу сивата заетост, социалния дъмпинг, както и за налагане на стандарт на уважение към труда, достойните работни места и стремеж за по-достойно заплащане на труда в сектора.

Особен принос по задълбочаване по темата има и работата на Федерацията по проект на КНСБ „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне“ и с подкрепата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

По дългосрочна модулна програма по професионално обучение по специалност «Индустриални отношения» 4 наши синдикални активисти от ССА и БАБХ преминаха обученията за **преподаватели** по професионално обучение в първия етап, завършил 2011г. И се включиха във втория етап в периода 2012-2014 година, когато над 30 синдикални активисти от Федерацията преминаха през 5-модулно обучение по иновативна програма за **индустриални отношения**. Учебната програма включваше

теоретична подготовка по теми като Основи на индустриалните отношения, Икономика, социална политика и мениджмънт, Икономика на труда, Трудови и осигурителни отношения, Колективно трудово договаряне и трудови конфликти и практическа работа на терен в рамките на 960 учебни часа. 19 синдикални активисти от нашата Федерация преминаха пълния курс на програмата, а 5 от тях се явиха на държавен изпит и се дипломираха по професията „Сътрудник по управление на индустриалните отношения“. Целта на федерацията винаги е била да имаме повече подготвени активисти на базово ниво. С реализирането на тази програма ние направихме реална инвестиция в човешкия капитал и организационното ни развитие, а натрупаните знания и умения бяха прилагани от синдикалните ни активисти в условия на промяна, реструктуриране и работа в динамична променяща се среда.

Промените в Кодекса на труда, в Кодекса за социално осигуряване и безопасните и здравословни условия на труд са ежегоден приоритет в програмата по обучение на ФНСЗ и са обект на регулярни информационни срещи и обучения. Благодарение на работата ни по различни европейски и партньорски проекти, тематиката бе разширена и с **въпросите по информиране и консултиране** на служителите, **равнопоставеност на половете на работното място и разликите в заплащането между мъжете и жените, корпоративна социална отговорност** - общо 28 събития в рамките на 5-годишния период, част от която са съпроводени от медийни отразявания.

Доходите на работещите в сектора и политиката по тяхното нарастване е приоритет за Федерацията. Повишаване на чувствителността и нетърпимостта в обществото към разликите в заплащането между половете са наша последователна хоризонтална политика. Разработените от ФНСЗ анализи за **цената на труда в сектора и възможностите за реиндустриализацията на страната** чрез развиване на балансирано и модерно(основано на диверсификацията) земеделие бяха представени пред синдикалната общност и широката гражданска общественост в различни формати – конференции, кръгли маси, работни семинари, кампании/дни на равното заплащане, пресконференции, както и ползвани в основния ни инструмент – колективното трудово договаряне.

Обучението и квалификация на работещите в земеделието и насърчаването и прилагането на инструменти за обучение (какви са програмите за професионално обучение, продължаващо обучение, взаимното признаване на уменията в сектора) – са секторни мерки, които имат значение за запазване на нивата на заетост в земеделието, за насърчаване на географската мобилност на работещите - и са от споделена важност за социалните партньори. Осигуряване на достъп на работещите в селското стопанство до образование и обучение е адекватен отговор на променящата се пазарна реалност и възможност работната сила да се адаптира към промените в заетостта в сектора. Този лайтмотив присъства неизменно в тезата на синдикатите в дебата по Общата селскостопанска политика и по възраждането на социалния стълб в Европа. Участието на ФНСЗ в Комисията по селско, горско и ловно стопанство към Националната агенция за професионално обучение и образование е възможност иновациите и синдикалния поглед да се приложат и у нас.

И през отчетния период Федерацията продължи активно да работи по споразумението на социалните партньори АГРИПАС (единен паспорт на уменията и компетенциите на работещите в земеделието - разработен инструмент от европейските секторни партньори, който да улеснява мобилността и заетостта на работещите в сектора и да гарантира достойното заплащане на труда и предложената Агрикард – валидираща умения на нискоквалифицирани работници в сектора) през реализирането на различни партньорски европейски проектни дейности.

Аналитични разработки, посветени на изграждане на **секторни социални схеми** (2012г., 2013г.), ежегодни докладни за връзката между заетостта и квалификацията, позиции и становища по ОСП (2013, 2015, 2016), официални тематични предложения

към институции за улесняване достъпа на заети и самонаети от земеделието до обучителни мерки (проект Агростар – насърчаване достъпа до обучение сред работещите в земеделието, 2012-2013), разработване и тестване в професионално училище на пакет за модулно професионално обучение на работещи в животновъдството, с фокус върху концепцията за устойчиво земеделие (осъществено по проект Агрискилс, 2014-2016), 11 работни срещи, европейски и регионални конференции, – са част от реализираните действия по темата.

ФНСЗ отново лансира идеята за създаване на **Секторен съвет по заетост и компетенции в Земеделието**, който да решава фокусирано проблемите със заетостта и квалификацията на работещите в него, както и да популяризира ползите и важността на инвестициите в човешките ресурси в селското стопанство.

Създаването на **Секторен фонд по обучение и квалификация**, в който да участват солидарно работодатели, държава и работещи, така, че този фонд да се ползва за продължаващо обучение, квалификация или преквалификация на работещите в сектора, напуснали трудовия пазар по една или друга причина, е предложение на Федерацията, което се надяваме да бъде реализирано в недалечно бъдеще.

Социалната сигурност на работещите в отрасъл земеделие и системите за социална защита са неизменно във фокуса на нашето внимание, защото се основават на идеята за солидарност и достойнство в обществото. Те осигуряват защита на гражданите срещу рискове от изпадане в бедност в резултат на безработица, загуба на работни места след реструктуриране или други икономически ограничения, при пенсиониране, влошено здравословно състояние и инвалидност, при осъществяване на родителски отговорности, при настъпване на старост или загуба на родител. Те трябва да гарантират достъпа на всички граждани до жизненоважни услуги за достоен живот, да осигуряват свободното движение на хора, недискриминацията и равнопоставеността и интеграцията им в обществото. Днес обаче, системите за сигурност са подложени на огромен натиск, а работещите и служителите в сектор **Земеделие** са жертви на дълготрайната финансовата нестабилност на системите за социална сигурност. Всичко това се дължи и на сериозни пропуски в системите за социална сигурност. Предизвикани от дългогодишните ни наблюдения и пряко участие в процесите и позовавайки се на социалното партньорство и заинтересованост към проблема, Федерацията работи през този мандат целенасочено за повишаване капацитета на синдикатите и работодателските организации в сектора на земеделието, за да засили ролята и участието в процеса на вземане на решения, свързани с целите на Обновената социална програма на ЕС. Европейското партньорство в тази работа даде мащабност на дейностите ни и бе признато като принос и от ЕК.

Разработените аналитични студии, национални планове за съвместни действия на социалните партньори, специализираните тематични разработки с примери на добра практика и възможни приложения в сектора са уникален принос не само за българската реалност, но и в европейския контекст. (проект „За секторни схеми в земеделието” 2012 – 2013 – 2014г.) След поредица от 8 работни семинари, конференции, пресконференции, в които се включиха представителите от всички наши браншове, Федерацията и партньорите успяхме да инициираме обществена дискусия и за създаването на специфични схеми за социално осигуряване/фондове с цел насърчаване на социалната солидарност, социалното включване и интеграция и борбата с бедността, както и да предложим пакет от конкретни мерки на европейско и национално ниво, който да осигури **по-добър достъп до системите** за социално осигуряване на заетите в Земеделието. Със заслужена гордост може да твърдим, че част от тях са частично отразени и в позициите по ОСП, както и в някои законодателни изменения в КСО в последствие. Това е доказателство, че **социалните партньори в сектора** могат да мобилизират гражданската и социалната енергия за преодоляване на проблеми, ако има общо разбиране, обсъждане и диалог за социалната сигурност, за устойчива политика в полза на работещите и на обществото като цяло.

Общата селскостопанска политика винаги е била важна за Федерацията и винаги сме се стремили да отразяваме нейното прилагане в Българското земеделие през ракурса на напредъка на нашия отрасъл и социалното измерение върху работещите в него – заетост, доходи и социална обезпеченост. Заради това участваме активно в дебата по ОСП на европейско и на национално ниво, като основната ни задача е да отразим в нея и правата на наетите работещи, а не само на фермерите. Темата стана особено актуална през 2013 г. с инициирането на европейския дебат за ОСП след 2020 и дискусии сред европейските политически кръгове за сериозни промени в общностната селскостопанска политика по посока повече инвестиции и създаване на работни места в селските райони, насърчаване на благоденствието в селските райони, укрепване на добавената стойност по веригата на земеделското производство, инвестиране в жизнеспособността на селата, запазване на ландшафта, умно управление на природните ресурси, насърчаване на дейности за адаптиране към климатичните промени, увеличаване на подкрепата за наука и иновации, подобряване на управлението на селските райони, опростяването на политиките, подобряване на ефективността и отчетността. Въпреки, че в България, благодарение на последователната ни политика на диалог успяхме да постигнем пробив във включване в критериите за оценка на проектите, финансирани по СЕП и ПРСР на фактора «устойчива зетост – брой наети на новосъздадени работни места след инвестицията», нашата згриженост за недостатъчната включеност на интересите на наетите работещи в сектора остава, както и за недостатъчната обвързаност на получаваната финансова подкрепа със социалните стандарти в сектора. Фактите говорят сами по себеси – висок дял на сезонната и сивата заетост, несигурна работа, с всички произтичащи от това социални и икономически последици, а демографската катастрофа от обезлюдяването на селските райони в България е финалният щрих за несправедлива земеделска политика, която много слабо кореспондира със социалната политика в страната ни. Затова на всички свои форуми и събития, в кото ФНСЗ участва (и през КНСБ, и ЕФФАТ) през годините сме се стремили да отстояваме 3 неотменни синдикални тези – **недопускане до финансова подкрепа по ОСП на стопански субекти, които не спазват социални и трудови стандарти, включване на наемните работещи до мерки за обучение и квалификация и гарантиране на безопасни и здравословни условия на труд в сектора през ОСП.** Тази позиция е засягана целенасочено на всички обучителни, информационни и политически форуми на ФНСЗ (годишни асамблеи), на проведените работни семинари с партньори през 2013г., 2014, 2015г., на кръгла маса за земеделската политика – основа на отговорното управление на България (2013), тематични пресконференции (2013, 2014г.), участие в разработване на общи позиции с работодателските организации и европейските синдикални организации партньори.

На това поле се изисква още много сериозна работа по отношение на търсене на съмишленици и лобиране пред политици – депутати от националния ни парламент и от европейския парламент, и въпреки, че няма натрупана достатъчно критична маса за припознаване на интересите на и работещите наети, вярваме, че посоката е правилна и за това работим за повече информираност на структурите ни.

Темата за **миграцията и сезонната работа** е също сред горещите въпроси в работната програма на синдикатите от земеделието, а за нас тя е важна заради големия брой българи, емигриращи от България в страни на ЕС и принудени да работят в земеделието като сезонни работници със всички произтичащи от това рискове. По наблюдения на ЕК и на ЕФФАТ в ЕС между 7-12 млн. души са работят на надница в около 1 млн. селскостопански предприятия. Една част от тях са квалифицирани и достойно платени специалисти на постоянен трудов договор, а друга – около 4 милиона (по оценка на ЕФФАТ) - се наемат за краткосрочна сезонна работа по време на кампании. Много от тях работят без каквито и да е договори и са обект на екстремна експлоатация без каквито и да е права. В тази рамка цифрите за България изглеждат не по-малко стряскащи – около 1,5 млн. българи живеят и работят

извън България в Европа, голяма част от тях са сезонни работници в земеделието на Гърция, Испания, Италия, Великобритания, Швеция, Германия, Белгия, Чехия и пр. Статистиката не разполага с точни числа.

Какви са тези сезонни работници, какви са условията им на труд, как се наемат и как им плащат?

В същото време европейското законодателство съдържа различни директиви, засягащи тези въпроси – Директивата за сезонната заетост за целите на сектор Земеделие и туризъм и директивата за работниците от трети страни, Директивата за командированите работници и условията на труд и живот на сезонните работници - тези директиви се отразяват и в наше законодателство. Консултационният процес на ниво Европейска комисия - Парламент, национална изпълнителна власт – национален парламент включва активното участие на синдикатите. Правата на сезонните работници и мигриращите работници са били обект на обширни дискусии в рамките на различни срещи и конференции на ЕФФАТ, а ФНСЗ има свой принос по темите чрез организиране и домакинстване на редица срещи със социални партньори и заинтересовани държавни институции в България, чрез участие с презентации, доклади и позиции, събиране и обработване на информация чрез въпросници и пр., участие в множество европейски конференции по проблемите на работниците мигранти и сезонните работници, както и условията им на труд и живот («Миграционните процеси – част от свободното движение и достъп до права» 2012 г., 2014 г., «Правата на сезонните работници в европейското земеделие», официална среща на европейските синдикати с членове на Европейския парламент, съвместна акция на ФНСЗ и шведския синдикат «Комунал» за правата на българите в шведското земеделие, 2015 г., «Оценка на сезонните работници чрез социалния диалог», Съвместна акция на синдикатите от Южна Европа «Трудовата реалност в земеделския сектор – борбата с нелегалната заетост и експлоатацията на работниците»). Приетата на европейско ниво Европейска синдикална харта за сезонните работници е програмен документ, който признава важноста на сезонната работа в земеделието и ангажиментите на синдикатите да защитават правата им на достоен труд и живот и достойно заплащане.

Само на територията на страната имаме проведени 6 официални срещи за дискусия по темата, в която винаги сме имали около масата ключови институции – ГИТ, Агенция по заетостта, МТСП, НОИ, НАП. Благодарение на тези усилия имаме общо разбиране за сериозността на проблема и необходимост от конкретни мерки.

Въз основа на натрупаната информация и съвместното ни сътрудничество дотук и по инициатива на италианския синдикат в земеделието през юли 2015г. ФНСЗ и италианския синдикат FLAI –CGIL подписахме официално **Рамково споразумение за стратегическо сътрудничество** между двата синдиката с конкретни стъпки за целенасочено сътрудничество във всички области, свързани с миграцията, трудови, социални и образователни въпроси, с цел ефективна защита на трудови и граждански права и срещу безмилостната експлоатация на българските работници в италианското земеделие. (55 000 българи живеят днес в Италия (данните са към 31.12.2013 г.), от които 23 848 души работят в земеделието, от които 96,1% са със срочни договори. В Испания българите са около 170 хиляди, в земеделието работят около 1/5 от тях.)

В резултат на предприетата акция, проведени многобройни срещи с българи и институции и политици, сме на път да пресечем каналджийството на български работници в Италия и да предложим програми за заетост в нашето земеделие. Освен това повишаване информираността на българите - потенциални мигриращи работници от уязвими и бедни региони на България чрез координирани действия на синдикати и агенции и местна власт е вече в ход.

Всички документи и информативни материали по тези въпроси са публикувани на страницата на Федерацията на български език www.fnsz.org в отделна секция за трудовите права при свободно движение в ЕС.

Равнопоставеност и Джендър политики – Женски комитет на ФНСЗ.

През отчетния период в изпълнение на Резолюция 6 и на политиката по равнопоставеност на половете във ФНСЗ през 2012 г. се учреди Женски комитет към ФНСЗ, който има свой правилник/устав и работи по своя програма.

Доколкото ФНСЗ се ангажира да поставя високо в дневния си ред въпросите за социалното измерение на равнопоставеността между жените и мъжете и цели да допринесе за постигане на целите, заложи в програмните си документи, съобразени с тези на ЕКП, ЕФФАТ и КНСБ, изградената Женска секция на ФНСЗ работи за:

- Спазване на принципа за равно заплащане за равен труд на жените и мъжете в селскостопанските сектори и намаляване на разликите в заплащането GPG(GenderPayGap) ;
- Балансирано участие на половете във всички органи и организации в синдикалните структури в земеделието.
- Даване на гласност и работа за повишаване чувствителността на обществото към проблемите на жените, работещи в земеделието, с оглед на разширяване на възможностите за активно включване на пазара на труда, по-гъвкаво балансиране на семейния и трудовия живот, равен достъп до социални услуги на всички нива и сфери от социалния живот, подкрепа на младите жени (и семейства) и насърчаване на преноса на опит, знания и умения между поколенията; Извеждането на връзката между домашното насилие и правата на работното място с цел неговото предотвратяване.
- Извеждане на преден план на качествата и възможностите на жените и целенасочена работа за тяхното кариерно развитие в трудов и организационен план.
- Включване на подхода за равнопоставеността между половете в колективното трудово договаряне на всички нива чрез конкретни текстове в КТД.

Ежегодно отбелязване на Международния ден на жената и Денят на равното заплащане на половете чрез кръгли маси (Кръгла маса за Европейския ден на равното заплащане, 2012, „Мястото на жените в земеделието и селските райони в социално икономическия живот на страната“ семинар 2013, „Да преодолеем бедността и сивата икономика в земеделието и селските райони - на фокус са жените и младите хора от регионите“- конферция 2014, „Равнопоставеността – GPG“, 2015 и 2016), работни семинари и отворени дискусии са принос в повишаване на чувствителността на обществото и информираността на организацията по тези въпроси. През 2012г разработихме, а през 2013 и публикувахме специализирана брошура „Права на работещите бременни жени и жените-майки в селското стопанство на България“. През 2013г. в чест на Международния ден на жената стартирахме кампания на тема **„Да отворим очи за жените в българското земеделие!“**. Тази кампания е продължение на платформата за дискусии, солидарност, подкрепа и инициативи на жените в земеделието, която ангажира позиции и предизвика участие в обществените процеси. В тази инициатива през годините успяхме да публикуваме на страницата на федерацията 4 интервюта на страницата на организацията, с идеята да обединим усилия за повече присъствие на жените в обществото и подобряване положението на българските жени от земеделието и селските райони.

В рамките на партньорски проект “Zero GPG-Gender e-quality: Innovative tool and awareness rising on GPG” 2015-2016), заедно с фондация Джендър Проект в България и Института за синдикални изследвания на КНСБ участвахме (като секторна Федерация) в изследване на разликите в заплащането между жените и мъжете в България. Наред с постигнатите аналитични изводи – в България GPGe 14,2%, информационни материали, повишаване на осъзнатостта и пр., разработеният иновативен инструмент за изчисляване на различията в заплащането по пол по икономически дейности ще

използваме в колективното договаряне за повишаване на доходите. Съществува пряка релация между GPG и колективното договаряне, която не е използвана докрай все още. За нас този въпрос е важен, защото разликата в заплащането е предпоставка за слаб икономически растеж и бедност.

На интернет страницата на Федерацията е отделена специална секция за проблемите, дейностите и информация по джендър въпросите, която е видима и се ползва както от синдикалните ни членове, така и от външни за организацията ни партньори и хора. Обратната връзка потвърждава този извод.

Привличането на младите хора в работата на синдиката е сред основните задачи на ФНСЗ.

Широката палитра от проблеми, пряко засягащи живота на младите хора в България обхващаща образование, квалификация, достъп и реализация на пазара на труда, социално включване и интеграция, равнопоставеност, достъп до здравеопазване, конкурентноспособност и кариерно развитие, балансиране на личния и професионалния и живот и основно правило през целия разглеждан период е било в събитията, организирани от нас да се насърчава включването им.

Въз основа на Резолюция No 6 „Политика по равни възможности на мъжете и жените, работещи в земеделието и работа с младите хора”, приета на XVIII редовен конгрес и неизменна част от дейността и идеологията на ФНСЗ и като анализирахме организационното състояние и взехме пред вид факта, че 18% от членската маса на ФНСЗ е представена от млади хора на възраст до 35 години и необходимостта техните интереси да бъдат изведени на преден план, през 2012 г. се структурира Младежки комитет на ФНСЗ със свой активен съвет (от всички браншове) и председател. Те разработиха свой план за действие и се включиха активно в различните организационни дейности. В поредицата от конференции, семинари, работни срещи, хепънинги, дискусии, екологични акции и пр. през отчетния период (Младежка конференция „Качествено образование за качествени работни места” и Младежки хепънинг 2012, „Достойна реализация на младите хора в България”, 2013, „Да преодолеем бедността и сивата икономика”, 2014, Юбилейната конференция – 25 години ФНСЗ, 2015, семинар на ETUI и EFFAT „Загуба на биоразнообразието и последиците от това” 2013, „Организиране на млади работещи в сектора и насърчаване на младите лидери”, 2015), както и включването на Младежкия комитет в традиционните ежегодни годишни асамблеи на Федерацията, а на председателя в заседанията на УС, са принос към отварянето на синдиката към проблемите на младите и ясен знак за разгръщане на техния потенциал в синдикалния организационен живот. Нашите младежи са активни и в младежката организация на КНСБ Младежки форум XXI. Направеното дотук е добро начало, което трябва да послужи като отправна точка в по-нататъшната целенасочена работа на ФНСЗ с младите синдикалисти и да им се даде пространство за израстване в организационния и обществен живот.

Ретроспекцията ясно показва, че дейностите по обучение, организирани и провеждани от ФНСЗ са полезни, както за преките участници, така и за предприятията, които те представляват, защото акордират съзнанието и начина на действие в полза на общия напредък на системата.

Голяма част от декларациите, позициите, становищата, които ФНСЗ представя и отстоява в общественото пространство по актуални и обществено значими въпроси (напр. пенсионната реформа, ОСП, Закона за държавния служител, реструктурирането в системата на различни звена в МЗХ, казуса Напоителни системи, и мн. др.), са плод на дискусиите, провеждани по време на тези форуми. Това допринася още повече за издигане авторитета и компетентността на ФНСЗ и, надяваме се, отваря синдиката към нови членове в него.

За реализацията на всичко това особено значение отдаваме на подкрепата към Федерацията от страна на КНСБ, Фонд Условия на труд, ЕФФАТ, Европейския синдикален колеж и Европейската комисия през проектни финансиращи инструменти на партньорски принцип.

2. Развиване на европейското сътрудничество през работата на ФНСЗ по европейски проекти

Живеем в динамично време, в което всички процеси са силно взаимосвързани. Промените стават бързо и налагат бърза и адекватна реакция. Налага ни се да говорим за проектно-ориентирано общество и проектно-ориентирани организации от всякакъв вид – профсъюзи, администрация, бизнес, неправителствени организации, учебни заведения, изследователски институти. За постигане на своите близки и средносрочни цели синдикатите все повече в своята работа залагат на работата по конкретни проекти. Причината е проста – всяка организация съществува и се движи от мотива за решаване на конкретни проблеми и постигане на своите организационни цели в рамките на определено време. Нещо повече, в хода на текущото управление организацията има за задача да поддържа дейността си, а чрез предприемането и реализирането на проекти се постига промяна, решават се проблеми, намират се отговори на често пъти нетрадиционни въпроси, дава се възможност за реализация на благоприятни възможности и в крайна сметка за развитие напред. Защо се занимаваме с проекти? Защото характерът на работата ни до голяма степен е проектен, защото разполагаме с ограничени ресурси и съответно с ограничени разходи, защото методологиите за управлението на проекти предлагат успешни практики, които могат да се умножат като ефект за организацията, а натрупаният опит и потенциал са ключови за успешно изпълнение на организационни задачи. Работата по европейски (транснационални) проекти среща синдикалисти и хора с различни умения и компетенции, от различни организации, различни национални култури, говорещи различни езици, но обединени от общата проблематика на синдикалната работа и предизвикателствата пред нас, което допълнително ни обогатява като граждани и като организация. Разработените материали, доклади, анализи, методологии и пр. резултати от проектната работа отразяват и включват и гласа и позициите и на българските синдикати от земеделието и са на разположение на всички заинтересовани страни. Често пъти те са отправна точка и мотив за предприемане на промяна у нас.

Проектите, които ФНСЗ успешно участва и реализира в периода 2011- 2016г. са 15 на брой и голяма част от тях бяха вече споменати по-горе в дейностите.

През разгледания период Федерацията разработи и подаде две проектно-предложения – едното през юни 2012, а другото през юни 2013г. по Бюджетни линии към Европейска комисия, ГД «Заетост, социален диалог и равни възможности, които бяха одобрени, успешно изпълнени и отчетени. Трябва ясно да осъзнаваме, че подготовката и изпълнението на какъвто и да е проект е въпрос за човешки ресурси, екипна работа и екипен дух и богата мрежа от надеждни партньори. ФНСЗ има още какво да развива в тези компоненти, за което е нужна допълнителна работа.

Проект „Информирани и опитни за устойчиво земеделие” Федерацията управлява в периода м. септември 2012 – м. август 2013 г. В партньорство със 8 организации от България, Румъния, Германия, Италия, Франция и ЕФФАТ – Европейска федерация на синдикатите от земеделие, туризъм, храни. С този проект работихме целенасочено за разпространяване на информация и добри практики за създаване на структури и механизми за информирането и консултирането и участие на работещите в сектор земеделие, с цел подпомагане процеса на управление на промените, за

предотвратяване и уреждане на спорове в контекста на реструктуриране, сливания, поглъщания и т.н. на фирми на ниво страни-членки и ЕС. С разработените аналитични и иновативни информационни и методологични материали, с проведените работни семинари на 72 обучени синдикални активисти и представители на работодателите в сектора по механизмите на информиране и консултиране, конференции и медийни изяви, с общи политически документи и позиции, считаме, че сме повишили разбирането и чувствителността на нашите организации за още една възможност за реализиране на трудови и синдикални права, както и на социалните ни партньори към процеса на социален диалог и колективно договаряне. Това със сигурност е принос за развиване на индустриалните отношения в сектор земеделие в новите-страни-членки.

Проектът **„Насърчаване на социалния диалог в сектор земеделие в новите страни-членки за разработване на секторни социално-осигурителни схеми като инструмент за борба с несигурните работни места, бедността и социално изключване на работещите в Земеделието”** реализирахме през 2014г. в партньорство от 10 организации от 8 европейски страни и ЕФФАТ и чрез проведените сериозна изследователска работа и 6 работни срещи, авторитетна международна конференция и сериозна медийна кампания допринесе за повишаване експертната мощ и видимостта на синдиката ни в общественото пространство. Разработените и публикувани на езиците на партньорите материали са сериозен иновативен експертен принос към решаване на социалните, осигурителните проблеми на работещите в земеделието и мястото на социалния диалог и партньорство.

През отчетния период Федерацията работи активно и по дейностите по партньорски проекти, развивани в рамките на мрежата на ЕФФАТ, всички фокусирани върху актуални теми от дневния ред на европейския социален диалог: Засилване на социалния диалог в новите страни-членки и страни-кандидатки, Секторни съвети по обучение и квалификация в европейското земеделие, Координация на схемите за социална сигурност в Европа в контекста на свободно движение на работниците, Агрипас и ОСП след 2020., Достъпа на фермерите до професионално обучение и пр., Статистиката в земеделието и работните места, За преодоляване на кризата и успешно изпълнение на Европейската стратегия по заетостта 2020 – европейска инициатива на ЕФФАТ”. (Отбелязани по-горе). Всички разработки, позиции, материали, както и новини по събитията са публикувани на страницата на Федерацията.

През 2015-2016 година федерацията бе активен партньор в консорциум, воден от PECO Institut в дву-годишен проект по европейския финансов инструмент ЕРАЗЪМ+ на тема **«AGRISKILLS – Иновативно обучение в земеделието»**. В партньорството участват: PECO Institut e.V. Германия Федерацията на независимите синдикати от земеделието в България, Колеж за работническо обучение към КНСБ, България, немския земеделски синдикат IG BAU, работодателската земеделска камара от Долна Саксония, Германия, Център за професионално обучение по земеделие и животновъдство Укермарк от Потсдам, Германия, испанския земеделски синдикат FEAGRA към СС.ОО. и на биоразнообразието Fundación Monte Mediterraneo.

В резултат на двугодишната работа по проекта бе разработен пакет за модулно професионално обучение на работещи в животновъдството, който може да се ползва в професионални гимназии, други обучителни институции, екологични или младежки дейности, или други социални организирани събития. Разработената интернет-базирана платформа на 4 езика, в това число и на български го прави интересен допълнителен информационен портал за широк кръг от хора в специализирани обучения или просто интересувачи се от земеделие, земя и животни. За нас, българските партньори в този проект, повлияни от синдикалната ни принадлежност, беше важно при разработване на обучителния пакет и в придобиването на социални

умения, да се даде отчетливо значение на работещия човек и трудовите отношения в целия комплекс от взаимовръзки. Със задоволство и не без гордост отчитаме, че нашият принос – в който се включиха и научни работници от нашите структури в ССА - бе оценен високо от консорциума и от ползвателите на продукта (по време на пилотното тестване). В процес на разговори сме за използването на обучителния пакет в обучение на фермери (необходимо условие по изпълнение на ангажименти по ПРСР), което да се реализира от обучителни институции на КНСБ, което ще открие нов канал за достъп на синдиката до българските фермери.

В началото на 2016 година стартира **европейски проект за статистиката на заетостта в земеделието на ЕФФАТ**, в който участва и ФНСЗ като партньор. Този проект е принос към изпълнение на европейската стратегия по заетостта 2020, както и към наскоро стартиралата **Европейска платформа на недекларираната заетост** (май 2016г.) От събраните до момента данни се вижда, че от 3 млн. работещи в земеделието 2,5 млн от тях са на парт-тайм/почасова работа. Продължава да е трудно събирането на надеждна статистическа информация за заетостта в европейското земеделие, като цифрите се различават с около 40% от официалната статистика.

Колко хора работят всъщност в земеделието на Европа – много или малко? Докато Европейската комисия твърди (по данни на Евростат), че около 2 млн. души работят на пълно работно време в сектор земеделие в Европа, синдикатите оценяват броя на селскостопанските работници между 7 до 12 милиона души – всички те заети във ферми и стопанства в земеделие, градинарство, горско стопанство. От къде идват тези разлики? Евростат събира информация от 28 те страни членки, във всяка една от която данни се събират по различен начин.

Синдикатите се борят от години да разполагат с надеждна информация за работещите в земеделието, а се оказва, че трябва да се изчисляват през производителността. (4,4души/дка е норматата на заетост).

Разработената методика предвижда анализ на ситуацията и обновяване на информацията за заетостта в сектора през текущите структурни секторни промени в светлината на иновациите в произвежданите продукти и иновациите в технологичните процеси. Ще бъдат разгледани външните и вътрешните причини за тези промени/иновации, като необходимостта от нови квалификации и компетенции за нови работни места в сектора, политиката по равенството на половете, променящата се структура на семействата в отношение със заетостта и работните места, сезонната заетост и как тя променя социалния и правния статус на трудовите хора и връзката със социалното законодателство, връзката между квалификация и работна заплата в земеделието, които са априори ниски и колко далече синдикатите може да стигнат в исканията си за повишаване на заплатите и въвеждане на **единна европейска ставка за сектора**.

Анализът ще обследва статистическите данни в 15 европейски страни, избрани за целите на проекта, ще се разгледат 3 конкретни случаи в три европейски региона – за Южна, Централна и Източна и Северна Европа; съответно ще бъдат проведени 3 регионални конференции в Италия, България (през май 2017г.) и Чехия; и в края на проекта по време на заключителната конференция (октомври 2017г. ще се представят синдикалните препоръки за действия по отношение на политиките към заинтересованите ключови играчи.

Чрез този амбициозен проект (с подкрепата на ЕК) ЕФФАТ иска да покаже профила и броя на реално заетите в сектора – времетраене на договорите, квалификация на работещите, възрастова структура и брой на жените и пр. Това ще бъде критичен анализ, който да аргументира работата на синдикатите по трудовите въпроси особено във връзка с прекрояването на ОСП, както и да се изведат конкретни препоръки и решения за подобряване на статистическата информация в земеделието, която да ползва не само синдикатите, но и заинтересованите ключови партньори. Резултатите от този проект трябва да покажат на Европейския съюз и на страните-членки, че подкрепата и инвестирането в работни места в земеделието си струва.

Европейско и международно партньорство за социален диалог, солидарни действия и напредък

По тази тема Федерацията работи активно в светлината на членството ни в европейската секторна федерация ЕФФАТ и международната организация IUF. (ФНСЗ е пълноправен член в двете организации от 2005 г.). Това съвместно сътрудничество е неизбежно в глобализирания ни свят, в който на поставените глобални проблеми пред работещите няма регионални или локални решения без взаимно информиране и съвместна работа и засилена синдикална солидарност и сътрудничество. Българската Федерация е видим, признат и лоялен партньор на европейската синдикална сцена.

През последните няколко години Европа преминава последователно през най-страшната икономическа и финансова криза, безпрецедентната мигрантска криза, сериозната пропаст между бедни и богати, икономическо ембарго, наложено на Русия, загуба на доверие в политическия елит, честно сигнализиран и в британския „Брекзит“, а работниците от всички сектори все по-остро усещат катастрофалните ефекти от загуба на права.

Най-голямото предизвикателство пред Европейския съюз и днес е общия трудов пазар. Липсата на последователно регулиране и защита - в контекста на разширяването на Европейския съюз и финансовите, икономически, а в последствие и социални кризи - доведе до социален дъмпинг и нелоялна конкуренция, дискриминация спрямо работниците, ръст на несигурните работни места и последваща сегментация на пазара на труда, които пречат на движението на работници към по-стабилна заетост, особено за най-уязвимите групи. Достойният труд и лоялната конкуренция в общия европейски пазар са непостижими без съгласувани закони в ЕС.

Разширяването и свободното движение на работници са сред най-големите достижения на ЕС, а днес дори председателя на Европейската комисия Жан-Клод Юнкер твърди, че вътрешният пазар се нуждае от повече справедливост и най-вече от нова миграционна политика. Днес, по-остро от всякога ние всички имаме нужда от една по-добра и по-справедлива Европа – тази, която гарантира мира и свободата, демокрацията и фундаменталните права; Европа на равните възможности, защитаваща малцинствата, нашата Европа, осигуряваща пълна заетост и достойнство на работещите, базирана на иновации и устойчиво развитие. ЕФФАТ настоява и отстоява въвеждане на регулации в европейското законодателство, които да са в полза на социалния напредък. Главен приоритет на синдикатите са заетостта и обща борба срещу дъмпинга на заплатите на работещите. Необходимостта от регулирани финансови пазари и ясна концепция за борба срещу социалното въздействие на климатичните промени, дигитализацията на труда, устойчив растеж в Европа е все по-ясно осезаема, защото според нашата синдикална визия успешната икономика, достойната работа и здравословна околна среда са взаимно свързани и обусловени.

В своята програма, която представлява политическа рамка и пътна карта за действие на ЕФФАТ 4-тия Конгрес прие и своята програма за действие 2015-2019г., в която фокусът е поставен върху фундаменталните цели за защита и подобряване на правата на работещите, за повече и по-добри работни места в Европа, подобряване на условията на труд и живот и предотвратяване на социалния дъмпинг. Основните 9 политически резолюции са по важните въпроси от дневния ред на европейското общество днес, сред които се открояват позицията за справедлив и включващ пазар на труда, за социално отговорна, екологична и икономически устойчива индустриална и земеделска политика в Европа, за борба с несигурната работа, за засилване на социалния диалог и защита правата на работещите чрез секторни колективни споразумения/договори и пр. Една от тези резолюции е посветена на засилване на синдикалното присъствие и социалния диалог в региона на Югоизточна Европа и конституирането му в отделен VIII регион на ЕФФАТ, в който процес ФНСЗ има основополагаща и решаваща роля чрез дългогодишната си партньорска работа в балканския регион посредством Регионалния съвет за синдикално сътрудничество.

Целта на тази формация е засилване ролята и мястото на балканските интереси в общата европейска политика и обединяване на усилия в отстояване на синдикални каузи. Политическите последици за България от това вече се проявят и вярваме ще са устойчиви и в полза на всеки работещи.

Своята програма на действие ЕФФАТ реализира чрез различни проекти и програми, голяма част от тях подкрепяни от Европейската комисия и осъществявани с публични средства, но също така и от организациите-членки или с подкрепата на социалните партньори – работодателската организация GEOPA-COPA.

През разглеждания отчетен период Управляващия комитет на ЕФФАТ е следил отблизо всички сериозни политически въпроси и е вземал позиция, която е адресирана до европейски институции, национални организации и социални партньори.

През отчетния период в периода 18-21 ноември 2014г. във Виена се проведе Четвъртия редовен конгрес на ЕФФАТ под мотото «По-сигурни работни места в земеделието – за справедлив труд и заплащане», в рамките на който бяха проведени 4 съпътстващи мероприятия по основните приоритети – Конференция за насърчаване социалния диалог в сектора в страните от ЮИ Европа, Женски форум и Форум на новоучредения Младежка организация на ЕФФАТ. Председателят и Зам. Председателят на ФНСЗ участваха активно във тях, а в конференцията, посветена на социалния диалог и земеделието в ЮИ Европа бяха водещи участници в панелната дискуссия.

Зам. Председателят на Федерацията Валентина Васильонова бе преизбрана за вицепрезидент на Сектор земеделие, ЕФФАТ, и така ФНСЗ има запазено място и в Комитета по управление на ЕФФАТ, в борда на Управление на Сектор Земеделие. Участието на ФНСЗ в заседанията на управителните органи на ЕФФАТ и в борда на сектор Земеделие е сравнително регулярно и винаги съобразено с финансовия баланс на ФНСЗ, доколкото една част от заседанията са обезпечени от ЕК, а друга се съфинансира от ФНСЗ.

Комитетът по управление на ЕФФАТ заседава на всеки 3 месеца. Бордът на сектор Земеделие се среща регулярно на два месеца, като се използват срещи в рамките на подготвителните заседания на ЕФФАТ във връзка със заседанията на Комитета по секторния социален диалог, организирани различни регионални или общи конференции или семинари по конкретни теми и други събития, организирани в различни страни-членки. В регионален разрез България е част от VII регион на ЕФФАТ „Централна Източна и Югоизточна Европа“, като представителите на този регион поддържат тясна връзка помежду си и се срещат поне веднъж годишно, за да разискват и консолидират позиция в общата политика на сектора. В повечето случаи това съвпада с форума годишните асамблеи на ЕФФАТ, Земеделие, но също така се ползват и различни регионални конференции, провеждани в рамките на партньорски проекти.

Председателят Светла Василева участва и в годишните форуми на IUS - Международния съюз на синдикатите на работещите в земеделието, хранителновкусовата промишленост и търговията в Париж, където винаги представя проблемите на българското земеделие и нелеката съдба на синдикатите, преминали през изстрадания български преход.

В рамките на **секторния социален диалог на европейско ниво ФНСЗ** участва редовно в заседанията като член на делегацията на ЕФФАТ, във фокуса на които са нерегламентираната и несигурната работа, сезонните работници, професионалното обучение и квалификация, кампанията по БЗУТ, климатичните промени и последиците за селското стопанство, ОСП 2020г., отражението на демографската криза върху заетостта в земеделието и селските райони. Проблемно в този формат на дискусия остава участието на българска секторна работодателска организация, което сериозно пречатства синхронизирането на националния социален диалог с европейския такъв.

През 2012г година Зам. Председателят на Федерацията председателства заседанията на европейския комитет по социален диалог в земеделието, което е прецедент в

десетилетната история – жена и при това от източна Европа да председателства този форум, но е признание за авторитета и работата на Федерацията в региона.

Доколкото секторния социален диалог в земеделието се води от повече от 50 години (неговото начало е в 1963 г.) и днес засяга и представлява над 7 млн. работещи в над 1 милион предприятия в целия Европейски съюз, ЕФФАТ е призван да провиди формата на сектора в бъдеще. Затова в неговия дневен ред са въпросите за отстояване и създаване на по-добри, по-качествени работни места през социалния диалог, където водещи са социалните стандарти, обучението и квалификацията на работната сила, безопасността и здравето при работа, равните възможности и включването на всички работници в Европа.

Консултации между социалните партньори се водят също така и по следните директиви, чрез които бяха намалени негативните ефекти върху работниците: Директивата за командированите работници, Директивата за сезонните работници, Директивата за работното време, Социалния стълб и пакетът за мобилност на работната сила. Освен в отрасловия комитет по социален диалог, социалните партньори участват в специализирани работни групи чрез свои експерти, където се дават конкретни технически предложения по конкретните директиви. Такъв е случаят с Директивата за командированите работници и нейната ревизия, която е *стъпка напред за един по-справедлив европейски трудов пазар. Доколкото гражданските и трудовите права са фундаментални и са в центъра на европейските ценности, те трябва да се подчиняват на принципа за равнопоставеност на работното място. Европейското синдикално движение подкрепя ревизирането на директивата за командированите работници, за да може да инкорпорира този принцип за равнопоставеност в директивата. Въпреки това, все още е необходимо много, за да се преодолеят законодателните пропуски, които позволяват социалния дъмпинг.*

Заетостта – Платформата за недеклаираната работа - след многогодишни дискусии, анализи и настояване от страна на синдикатите, и с голяма подкрепа от Европейския парламент най-после, през месец май 2016г. Европейската комисия изгражда **Платформа срещу недеклаираната работа**. Идеята на тази платформа е да запознае отговорните институции в страните-членки с позициите и гледната точка на социалните партньори – синдикати и работодатели и да даде работещи решения за намаляване на нелегалната заетост. ЕФФАТ е част от тази платформа, заедно с представители на работодателите в сектор земеделие, и има за цел да представи ситуацията в сектора и да покаже и насърчи добри практики в регионите на Европа, които вече прилагат работещи мерки. На национално ниво, в България, тепърва предстои разработването и на ниво тристранно сътрудничество. През следващата година ще се направи преглед доколко Платформата е ефективна в намаляването на криминалните практики в наемането на работници.

В контекста на обсъжданията на Директивата за сезонните работници, в които ЕФФАТ участва активно, синдикатите се борят да направят работата в сектора по-привлекателна, като се обявяват да се съчетае конкурентноспособността в сектора със качествената заетост и достойни работни места за всички работници, включително и сезонните. Точно сезонните работници са жертва на тежка експлоатация и най-лоши условия на труд и живот. Европейските секторни синдикати са категорични, че това не може да бъде норма и е неприемливо за обществото. *Сезонната работа в сектора има за цел да служи като буфер на трудовия пазар между безработицата и регламентирания труд, за да подкрепи икономически сектора, но тя никога не е била мислена като по-ниска категория труд. Днес в Европа сезонната заетост в сектора се превръща все повече и повече в норма, която води със себе си рискове от нелегална заетост, социално изключване, по-ниски доходи, тежка експлоатация. Всичко това е организиран социален дъмпинг на пазара на труда. Ние имаме правни*

инструменти, с които да се противопоставим на експлоатацията и да върнем уважението към трудовите стандарти и спазването на закона днес.

Налагането на писмен трудов договор от момента на започването на работа, като задължение на работодателя в земеделието, което да влезе като законодателна норма е амбицията на синдикатите през последните години. Това може да бъде успешно завършено през европейската платформа за недеклаирания труд вече.

Темата за **безопасност и здраве при работа** занимава социалните партньори от самото начало на техния диалог. Още през 60-те години секторния комитет успява да намали на половина редица професионални заболявания като въвежда мерки за превенция на опасностите от работа с пестициди, глифозати, ултравиолетовата радиация или от претоварване на трактори и тежки селскостопански машини, както и в сътрудничество с Комисията разработват мерки за превенция на риска.

Въпросът с превенция на мускулно-скелетните заболявания МСЗ е част от двустранни преговори, в резултат на които бяха формулирани редица конкретни предложения, а очакванията са, че те ще бъдат взети пред вид във законодателния процес. Пряк резултат от диалога е споразумение между партньорите да се събира информация за тези заболявания от страните членки чрез изграждане на **национални обсерватории по безопасност и здраве на работещите в сектора, разбира се с подкрепата на съответните национални институции.**

Свободното движение на работещите на европейския трудов пазар изисква работниците да могат да доказват своите умения и квалификация, независимо къде упражняват труд. За това социалните партньори постигнаха споразумение и въвеждат системата паспорт на уменията за работещите в сектора – АГРИПАС.

Европейската мрежа за системи за социална сигурност в земеделието е във вниманието на синдикати и работодатели (тук ние имаме свой конкретен принос) и продължава търсенето на съгласие за развиването им като защитни конструкции във повече страни-членки. В областта на социално-осигурителните схеми в сектора – една тема, която ФНСЗ разработва от много години през различни форми – становища и проектно-предложения (включително през европейски проект), лансирани на специализираната и широката общественост – бе доразвита с приноса и на ФНСЗ и ще бъде обсъждана като инициатива на КНСБ. *Разработката на ФНСЗ относно необходимостта от развиване на социално-осигурителни схеми за целите на сектора може да прочетете в брошурата „Приносът на Федерацията на независимите синдикати от земеделието в съвременните индустриални отношения в сектор Земеделие или в търсене на отговори на социалните въпроси в обществото”.*

Жените заемат важно място в модерното земеделие.

До днес жените намират работни места в сектора главно като сезонни работници на ниска надница. ЕФФАТ настоява за развиване и прилагане на програми и схеми на регионално ниво и на ниво бизнес, които насърчават заетостта на жените в селското стопанство и реализират достойни работни места с достойни доходи и осигурен баланс между трудовия и семейния живот. Само така може да се насърчи регионалното развитие и развитието на бизнеса.

Сътрудничеството между ЕФФАТ и Европейския съвет на младите фермери засили натиска върху европейските институции да насочат вниманието си върху младите фермери и наети работници в селското стопанство и да формулират политиките така, че секторът да се превърне в устойчив и привлекателен за младите хора. За това са нужни мерки подкрепящи достъпа на младите до устойчиви работни места, кариерно израстване и професионална квалификация.

Европейските синдикати работиха много активно по търговските политики на ЕС – споразуменията ТТІР и СЕТА, Руското ембарго, МЕРКОСУР, водени от загрижеността, че суверинитета на европейското земеделие е поставен под съмнение, а сектор земеделие и храни е ключов в преговорния процес и европейските синдикати

искат да запазят потенциала на сектора, изразен и в запазване на работни места и социални стандарти. Наред с мащабни акции в цяла Европа, сериозни консултации бяха предприети и с членове на Европейския Парламент, а постигнатото споразумение за ревизиране на Европейския фонд за глобализация, който обикновено предоставя подкрепа за хора, загубили работните си места поради големи структурни промени в световни търговски фирми в следствие от глобализацията да се предвидят средства и за работниците, пострадали от съкращаване на работни места поради общностни търговски политики е успех за нас.

Общата селскостопанска политика – нейния здравен преглед и реформирането и след 2020 г. са сред най-активно обсъжданите теми в рамките на различни формати на ЕФФАТ. Подготвя се политически документ на ЕФФАТ, който да съдържа и техническа част, във връзка с междинната оценка на ОСП през следващата година. ЕФФАТ ще продължи да настоява за отпадане на ползватели на средста по ОСП, които не спазват трудово и осигурително законодателство, за интегриране на мерки за безопасност и здраве при работа в критериите, както и за обучителни мерки за работниците в рамките втория стълб от националните програми.

Информацията от тези заседания, както и приоритетите и взетите решения се свеждат за дискусия и в нашата организация на редовните заседания на Управителния съвет на ФНСЗ и се превръщат и в наш ориентир за по-нататъшна ефективна работа.

Развиването на силни синдикати в Земеделieto е една от приоритетните области на ЕФФАТ. В тази хоризонтална плоскост се поставя акцент върху синдикализацията и привличане на нови синдикални членове, насърчаване на регионалното, двустранното и многостранното сътрудничество между организациите-членки на ЕФФАТ и разработване на нов инструментариум за сътрудничество.

Разглеждайки **регионалното партньорство**, което ФНСЗ развива ще се спрем **на Сътрудничество между балканските секторни федерации от Земеделieto.**

Сътрудничеството на балканските секторни федерации продължава да се развива и обогатява, а активната роля на ФНСЗ в този процес е безусловно призната от всички партньори. То стартира през 2007 година като традиционни ежегодни работни срещи между управителните органи на синдикатите от земеделieto от България, Македония и Сърбия и се разгърна с привличането и присъединяване на синдиката АГРОСТАР от Румъния, Словения, Хърватска, Черна Гора, Босна, Турция. По инициатива на учредителите днес имаме действащ Синдикален съвет за солидарност и сътрудничество на синдикатите от земеделieto и храните в Югоизточна Европа, като целта на тази формация е засилване ролята и мястото на балканските интереси в общата европейска политика и обединяване на усилия в отстояване на синдикални каузи, разширяване на синдикалното присъствие в сектора. Ежегодните провеждани съвместни форуми са не само политическа дискусия, но и предприемане на конкретни мерки и действия по отношение на трудово договаряне и преговори със социалните партньори, кампании по синдикализация, лобиране и взаимодействие с меди.

Нещо повече, във време на драматични предизвикателни промени в Европа и света, този процес е активно осъзнаване на синдикатите от региона в значението на съвместните им усилия за утвърждаване на позиции, авторитет и промяна на нагласи и политики в европейската демокрация в разреза север-юг, нови страни-членки – стари страни-членки и страни със статут на преприсъединяване. Разработените анализи за значението на отраслите земеделие, хранително-вкусова промишленост в страните от Балканите в контекста на европейския икономически пазар и мястото и ролята работещите в него са важен принос за обръщане на фокуса на внимание към нашия регион. Изграждането на капацитета на синдикатите в ЮИЕ бе припознато и заложено като приоритет на европейските социални партньори ЕФФАТ, Сора-Geopa, IndustryALL и в името на завършване на „прословутия преход”, социалния мир и балансираното регионално развитие в ЕС.

3. Медийна политика

Формирането на обществените нагласи и информационният обмен между гражданите и организациите днес се случва все по-често чрез медиите. Именно медиите и ясната комуникация са ключът към осигуряване на достатъчна прозрачност и разбираемост за дейността на всяка една обществена организация. В условията на информационно общество и технологичен напредък работата на синдикалистите в сферата на връзки с медиите е от важно значение в поставянето на въпросите за справедливо и социално общество и за отстояване на своята политика и позиции за защита правата на работещите в политическия дневен ред. В този контекст ФНСЗ отделя специално внимание на комуникацията и медийната си политика. Една част от дейността по развиване на комуникационните умения на синдикалистите и изграждане на комуникационна стратегия бе предмет на програмата по обучение, провеждана във Федерацията през разглеждания период, а друга част преминаваше през изпълняваните проекти (описани вече по-горе), а трета част е посветена на ползването на новите информационните технологии. За да бъде максимално актуална и навременна в своята информационна дейност и връзка със своите членове, а така също и с организациите-партньорки още през 2008 г. ФНСЗ разработи своя интернет страница, която е на разположение на български и английски език и е една от най-добре структурираните и информационни в рамките на КНСБ интернет-пространството. С оглед тя да е максимално полезна на активна и на широката общественост страницата бе обновена през 2015г. Нашата интернет страница е нашата обществена библиотека. Всички основни документи, свързани с организационното развитие и състояние на синдиката са на разположение на членовете на ФНСЗ, информацията се обновява редовно, съобразно събитията в организационния живот, а анализът на обратната връзка показва, че все по-вече синдикални активисти и синдикалисти ползват страницата за информация и подкрепа. ФНСЗ бе първата обществена организация в България, която помести на своята страница четирите основни въпроса от обществената дискусия за бъдещето на ОСП след 2013 г. По време на кампанията за събиране на подписи срещу промените пенсионната система ФНСЗ беше първата организация, която инициира и он-лайн подписка на своята страница.

Различни тематични кампании, които синдиката води са лесно разпознаваеми на основната страница. Практическата информация, свързана с трудови и социални права, като и с конкретни казуси е систематизирана в отделни секции и лесно достъпна до потребителя. Страницата е интерактивно представена и част и от други социални медии, като Фейсбук, страницата на КНСБ, на ЕФФАТ и др. наши партньори.

Всичко това доказва, че Федерацията е модерна организация, която търси и ползва съвременните комуникации в общуване със своите членове и със своите партньори. Ние осъзнаваме, че модерните комуникационни канали не могат да заместят директния контакт и непосредствената връзка със всеки един синдикалист и организация, но те подкрепят сериозно дейността ни вътре в и навън от организацията.

Всяко едно събитие, конференции, кръгли маси, протестни действия, организирано от Федерацията е било съпътствано от разисквания в национални медии, основно по БНРадио, БНТ, но също и в регионални медии. През всичките разглеждани години Председателят на ФНСЗ - която за сериозните журналисти в България е синоним на референтен информационен експерт по въпросите, свързани със земеделието у нас - участва в поредица прес-конференции по актуални въпроси от областта на земеделието – земеделска политика, структурните реформи, заплатите, социалните и трудовите права, протестите на Напоителни системи, на Селскостопанска академи, на ИА Борба с градушките.

Поредицата от интервюта, репортажи от събития с Председателя на ФНСЗ и Зам. Председателя, със наши синдикални председатели и синдикалисти през годините по

всички парещи и неудобни въпроси на земеделието и синдикализма в радиопредавания, телевизии, електронни издания, печатни медии, натрупаха количество в информираността на обществото за нашите проблеми, като така се засили обществения натиск за решаването им в спешен порядък.

Ежегодно във връзка с обсъжданията на Бюджета в рамките на бюджетната процедура становищата на Федерацията са представени в публичното пространство и през медийните изяви на Председателя на ФНСЗ.

В информационните бюлетини на КНСБ, АЗПБ и СЗКБ бяха публикувани материали и интервюта на ФНСЗ.

В търсене на популяризиране на своите визия и позиции по важните въпроси за правата на работещите в земеделието ФНСЗ инициира комуникация и срещи с депутати от националния Парламент, както и в Европейския парламент за алармиране по критични въпроси, свързани с правата на работещите, както и сезонните работници и работниците-мигранти. Въпреки това, считаме, че усилията тук трябва да се продължат с по-голяма интензивност и целенасоченост. Това допринесе за повишаване авторитета и значимостта на ФНСЗ в българското синдикално пространство и увереността на синдикалните членове в правилността на техния избор да членуват. Медийната политика, която ФНСЗ реализира трябва да продължи целенасочено за още по-ясно и широко популяризиране работата и постиженията на ФНСЗ в обществото.

V. Организационна дейност

Един от основните приоритети, залегнал в резолюциите на XVIII редовен конгрес на Федерацията е запазването и укрепването целостта на организацията, както и повишаване активността, контрола и мотивацията за членство.

Ръководните и браншови органи на Федерацията на независимите синдикати от земеделието в периода на двата конгреса бяха единни в позициите си, че без добро организационно състояние на синдикалните организации, без нормално функциониране, без действаща компетентна и експертна работа, ефективната синдикална дейност в отрасъла е немислима.

Продължаващата повече от двадесет години аграрна реформа доведе до съществени съкращения. Създаде несигурност у хората и сериозно рефлектира върху мотивацията за синдикално членство и оттам върху организационната стабилност на Федерацията, водещо до намаляване на синдикалната членска маса.

Приложението на серия нови закони - Закон за БАБХ, ЗИД на Закона за ССА, ЗИД на Закона за КТИ, както и подзаконовни нормативни документи, регламентиращи дейността, оптимизацията на числеността, статута на редица структурни звена, окрупняването на някои от тях, както и протичащата административна реформа в последните години, сериозния спад (33%) на заетостта в отрасъла – се отразиха сериозно на организационното състояние на Федерацията.

Отрицателните промени се наблюдаваха в:

- Вследствие на налаганата социална ерозия вярата и доверието в синдикатите бе подложена на сериозно изпитание, дори и у синдикалисти с дълъг опит;
- демотивация на земеделските производители и нежеланието да участват в организационен живот;
- в много фирми, а и в част от структурите на МЗХ, поради страха от загуба на работното място или политическа ангажираност работниците и служителите не се сдружаваха;

- засилване атаките срещу синдикатите и синдикализма в общественото пространство, в реални работни условия и чрез публично говорене с негативна конотация;
- намаляване готовността на членовете ни да отстояват правата си чрез протести и стачки;
- липса на мотивация за синдикално членство от страна на държавните служители поради недостатъчните договорености в споразуменията;
- отпадане на цели синдикални организации – в ИАСРЖ, КТИ.

Списъкът със сигурност може да се продължи, а в тези условия цялата организационна дейност през отчетния период беше насочена към дефанзивно противодействие на посочените негативни процеси.

Изключително много усилия за съхраняване на синдикалните ни членове – държавни служители положиха председателите на БСС на БАБХ, ИАБГ, както и синдикалните председатели по места.

На фона на тази обстановка в периода 2011-2016г. движението на синдикалните ни членове е както следва:

2012г. – 5071 членове, 2013г. – 5015 членове, 2014г. – 5011 членове и 2016г. – 4785 членове.

В годините членската маса бележи спад от 286 души. Броя на синдикалните организации също намаля от 127 – до 111 през 2016 г. Създадени са девет нови организации с по-малка численост, в сравнение с ликвидираните синдикални организации.

Положително трябва да оценим активността за стабилизиране на членската маса в ССА, ИАБГ, в БАБХ, където се привличат членове от новите звена, влезли в състава на Агенцията. Продължава синдикализацията във вече обхванати браншови структури. Необходимо е да отбележим незадоволителното ни присъствие в земеделските производствени структури. Години наред полагаме усилия за синдикализация в земеделските кооперации, независимо от подписаните споразумения, срещи, обучения, информационни дни, все още синдикалното членство във Федерацията е недостатъчно. Определено нежелание, негласен натиск върху работещите има най-вече от страна на председателите на земеделските кооперации да не учредяват синдикални организации.

Сериозен ресурс и огромно поле за синдикализация има в и останалите земеделски структури, макар и с малък брой наета работна ръка. За тях трябва да се отдели много повече време, продължително настояване, оказване на помощ и съдействие и информация, която е в помощ на земеделската структура.

Независимо от посочените трудности със земеделските производствени структури в предстоящия мандат, те отново ще бъдат наша приоритетна ниша за синдикализация. Практиката показва, че браншовия интерес е водещ, че точно на браншово ниво персоналният интерес не се обезличава, а се съхранява. Именно на ниво браншов синдикат се съгласуват интересите на работещите от даден сектор, представителството и защитата.

Благодарение на системната и целенасочена дейност към синдикалния актив, синдикалните ни организации се представляват от авторитетни кадри с професионален и организационен опит, които работят на обществени начала. За техния всеотдаен и безплатен труд е нашата благодарност.

Не можем да не отбележим и редица слабости, посочвани многократно.

В някои от синдикалните организации трудно, а по наблюдения и рядко се провеждат събрания, не се запознават отделните членове с постигнатите договорености на браншово ниво, липсва информация до отделния член. Информационната обезпеченост е недостатъчна, особено във връзката «синдикална организация - синдикален член». Председателите на синдикалните ни организации са на щат в съответното предприятие и са натоварени с професионалните си задължения, а синдикалната дейност, която изпълняват е поетата допълнителна отговорност пред тези, които са ги избрали. По-голямата част от председателите са служители в

администрации, работата им е отговорна, не винаги могат да си позволят да отсъстват, както и да отделят необходимото време за останалите работници и служители. Липсата на общуване със синдикалните членове води много често до отчужденост и нагнетява мълчаливо недоволство и от непроменените с години условия на труд, липсата на работно облекло, замразените работни заплати.

Работата на ръководството на Федерацията и на Браншовите синдикални съвети със синдикалните организации също е недостатъчна. Връзката ни с индивидуалните членове се осъществява все по-рядко – често липсва достатъчно внимание, липсва пряк контакт, липсва споделяне и най-вече взаимна информираност. Ние знаем, колко е важен непосредствения контакт, съпричастието и как те силно влияят на мотивацията за синдикално членство.

Отчитаме, че в тази основна наша плоскост все още има много несвършена работа и какво да променяме. Нашите синдикални председатели са нашата ключова жива връзка и основен посредник в информационния обмен с всеки синдикален член, с всеки работещ в предприятието. Ръководствата на някои синдикални организации подценяват важността на информирането на своите синдикални членове за всяко предприето действие. За съжаление практиката показва, че в доста синдикални организации информацията, която ръководството на Федерацията се стреми да изпраща, за да достигне до всеки отделен синдикален член, остава само на вниманието на синдикалния ни председател. Често се оказва, че това, което върши КНСБ и ФНСЗ не се знае от редовите синдикални организации, независимо, че се поддържа връзка по телефон, електронна поща, писма, посещение на място. Все още в организациите има наши синдикални членове, които не познават клаузите от нашите колективни договори.

Ръководството на Федерацията през отчетния период се стремеше периодично да обучава синдикалния актив по конкретни синдикални въпроси, за да може той да е изпреварващо подготвен при промяна на нормативната база, която засяга синдикалните членове, особено в аспекта трудово и социално законодателство.

Очерта се положителна тенденция на задълбочаване и развитие на колективния метод на работа на Управителния съвет. За съжаление в отчетния период Управителния съвет работи в намален състав поради кончината на двата ни браншови председатели –Маргарита Янакиева – председател на БСС на БАБХ и Милко Минев – председател на БСС на ИАБГ, както и освобождаването на представител в УС от БСС «Напоителни системи» Вася Шаповалова. Проведени са 18 заседания на УС, периодично са обсъждани дейността на ръководните органи, проблемите на организационното и финансово състояние на Федерацията. Приемаха се позиции и становища по редица актуални въпроси, материали на КС на КНСБ, анализи на КТД, проектобюджет на МЗХ, антикризисни мерки, действие на ФНСЗ в условия на непрекъсната смяна на изпълнителна власт и на ръководствата по места и др. Проведени бяха съвместни заседания на управителните органи на аналогични наши синдикални организации от Сърбия и Македония.

Ръководните органи на Федерацията трябва да намерят механизми за по-бързо и ефективно достигане до реалните проблеми и потребности на всеки синдикален член.

Организационният подход и механизъм трябва да продължи в посока на:

- спазване на уставните изисквания за редовен организационен живот
- засилване информационната политика на Федерацията и нейните структури
- трайно навлизане в земеделските производствени структури
- работа с младите хора за привличането им в СО.

Въпросите за организационното и финансовото осигуряване на дейността на Федерацията и нейните синдикални структури са проблем номер едно. Можем да отчетем стабилизирано финансово състояние на организацията. Основен източник на финансовите средства на Федерацията е членския внос, допълнителен източник-наеми от сградата, която за съжаление не винаги успяваме да управляваме като собственост.

УС на ФНСЗ разглежда и обсъжда финансовото и организационното състояние на Федерацията всяко тримесичие. Всяка година се извършва ревизия от ФКК, която докладва резултатите на членовете на УС. Към всяка синдикална организация сме проявявали разбиране и никога не сме настоявали за авансово превеждане на членски внос от организациите с неразплатени заплати. Факт е, че някои синдикални организации не внасят ритмично отчисленията си във Федерацията, но с помощта на председателите на БСС се издължават понякога на полугодие или в края на годината. Значителен брой синдикални организации не събират членския внос уставно - 1% от основната заплата. Събира се на база определена от събранието на СО.

Тези компромиси, които се правят, имат дестабилизиращ и негативен характер и често демотивират редовните СО.

В последните години изпълнителната власт централизира управлението на звена и подразделения. Всички структурни промени се обсъждаха в централните управления, но винаги иницирани от синдикатите. Преговорите по колективното трудово договаряне, обсъжданията по предложенията ни измененията и допълненията по редица закони, синдикалните искания по бюджета на МЗХ, участията в Управителните органи в някои структури, консултативни съвети се провеждаха изцяло в София. Няма сигнал от страна на синдикалните ни организации, на които Федерацията да не е отговорила своевременно, да е поискана помощ и да не е получила такава.

Всеки сценарий разиграл се в последните 26 години стоварва отрицателните последици на гърба на работещите, задълбочава бедността и неравенствата и обезсмисля правата им.

Задълбочаващите се социални неравенства са основен катализатор на кризите, на социалното недоволство и на социалните конфликти и тяхното овладяване трябва да е първа грижа на всички институции, както и на всички нас. **Какъв синдикализъм е нужен на хората на труда и трябва ли да се променяме в настоящата ситуация?** Защитата на правата и интересите на работниците и служителите от отрасъла винаги е била и ще бъде смисъл на нашето съществуване.

В тази несигурна икономическа и социална среда непрекъснато изниква въпросът "Достатъчно адекватни ли сме към проблемите им, ефективни ли сме, достигаме ли до отделния човек и не на последно място достатъчно ли е доверието, което имаме?"

Какъвто и синдикализъм да градим, той трябва да почива на традиционните ценности, на синдикалния опит, съчетан с нови подходи и модерни инструменти. Активен социален диалог и социално партньорство, ефективно колективно трудово договаряне. Привличане на млади хора, приемственост, запознаване и разпространение на добри практики. Но най-важното е да успяваме да достигаме до отделния човек, до неговите тревоги, проблеми и успехи, за да бъде успешна и нашата защита. За да постигнем това е необходимо всички ние да бъдем достатъчно гъвкави и ефективни, а нашият синдикален председател, който е ежедневно сред работещите трябва да е обучен, информиран и диалогичен.

Наложително е като организация да продължим пътя си на все по-широко отваряне към всички организации, асоциации, съвети, съюзи от отрасъла – самонаети, фермери, кооперации. Сътрудничеството ни с тях ще разшири социалната ни база и възможностите ни за влияние.

Убедени сме, че и в бъдеще Федерацията ще продължи да разчита на обществения потенциал на организациите, като заедно ще се стремим да издигнем нашата вътрешно организационна дисциплина, за изпълнение на предстоящите задачи и решения на отраслово и браншово ниво. Все повече животът ни показва, че трябва да сме единни и солидарни, за да можем да постигнем и това, което днес ще отправите като критика в дебата.

Уважаеми колеги,

На 5 април .2015 г. Федерацията на независимите синдикати от земеделието отбеляза деветдесет и пет години от създаването на земеделския синдикат в България и двадесет и пет години от учредяването на Федерацията на независимите синдикати от земеделието, която е пряк наследник и правоприемник на земеделския синдикат. През изминалите години преминахме през много трудности и изпитания, борби и протести, израснахме професионално и експертно. Преживяхме дълги години на изпитание и доказване, но днес спокойно можем да заявим - Федерацията на независимите синдикати от земеделието е развиваща се и модерна организация, здраво стъпила върху традициите и достиженията на синдикалното движение и с амбицията за принос към Европейския социален модел, отговаряща на предизвикателствата на нашето време.

Федерацията на независимите синдикати от земеделието е конструктивен и желан и социален и авторитен социален партньор на национално регионално ниво и е уважаван член на ЕФФАТ и Международна организация.

В цялостната си дейност Федерацията на независимите синдикати от земеделието е работила в тясно взаимодействие с Конфедерацията на независимите синдикати в България. Винаги, когато сме поискали помощ в защита на нашите искания пред държавни и законодателни институции, Централата на КНСБ се е отзовавала с авторитет, експертност и присъствие. Винаги сме имали подкрепата на цялото ръководство на КНСБ в лицето на президента д-р Пламен Димитров, който изключително сериозно и отговорно се отнасяше към разрешаването на редица проблеми, стоящи пред Федерацията – най- вече оптимизация и доходи. На проведени протестни митинги ,а те в отчетния период никак не са малко разчитахме на подкрепата на вицепрезидента Валентин Никифоров . На традиционните годишни срещи , синдикалният ни актив се информираше и обучаваше не само от президента на КНСБ , но и от вицепрезидента Чавдар Христов.

Благодаря на ръководството на КНСБ и най-вече на нейния Президент за оказаното ни съдействие и подкрепа в изключително трудния период за отрасъла, но още по-труден за работещите в него и за синдикалните ни членове.

Трябва да Ви уверя, че Федерацията се отнася изключително отговорно и към оценките и решенията на проведените през периода координационни съвети и национални конференции на КНСБ, което се потвърждава от работата ни, предмет и на този отчетен доклад.

Настоящият отчетен доклад едва ли може да обхване цялата дейност на мандата на ръководните органи на Федерацията но трябва да признаем ,че въпреки извършената огромна работа по количество и вложени максимум усилия ,резултатите са трудно видими , или ще бъдат проявени в по далечен план.

Благодаря на всички Вас, синдикални председатели и представители в организацията, за всеотдайния Ви и безкористен труд!

Благодаря на членовете на Управителния съвет, председателите на БСС за това, че работихме заедно, че бяхте неотлъчно до нас и всеки от вас допринесе за доброто на Федерацията!

Важно за нашата организация сега и за в бъдеще е поддържането на конструктивен социален диалог и партньорски отношения с работодателски и браншови организации, както и с колегите от КТ „Подкрепа“, европейски и международни организации.

Федерацията на независимите синдикати от земеделието в своята дейност винаги ще разчита на хората, които я съставляват и които са поели мисията да носят високо факела на будното съзнание за правда и справедливост, да работят за българското земеделие с мисъл за хората на труда/работещите в него. Осъзнавайки отговорностите и задълженията, които имаме пред работещите в селското стопанство ние трябва да предложим най-добрия продукт на синдикална защита, ориентиран към човека и към специфичните професионални общности. Единственият начин да постигнем това е да сме единни и сплотени.

И нека не забравяме, че хората от земеделието никога не падат на колене, до съвършенство владеят вечната човешка мъдрост, която води към оцеляване и победа, на което ни е учила и учи историята и на нашия синдикат.