



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## **ЗА ЕДНО ПРОГНОЗНО УПРАВЛЕНИЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ В ЗЕМЕДЕЛИЕТО**



Проектът е съфинансиран от ЕС

VS/2009/0477



## СЪДЪРЖАНИЕ

ТЕМА	СТР.
1 – ПРИПОМНЯНЕ НА МИСИЯТА	3
2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРОГНОЗНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ – ПЕДАГОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ	5
3. ОБОБЩЕНИЕ НА СРЕЩИТЕ И НАЦИОНАЛНИТЕ ДОКЛАДИ	9
3.1. Обобщение на срещите	9
Германия	9
България	10
Португалия	11
Румъния	13
Словакия	15
3.2. Обобщение на националните доклади	17
4. АНАЛИЗ НА СРЕЩИТЕ	22
5 – РАЗМИСЛИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	25
ПРИЛОЖЕНИЯ	29



## 1. ПРИПОМНЯНЕ НА МИСИЯТА

Европейската федерация на синдикатите в хранителната промишленост, земеделието и туризма (EFFAT) поиска и получи съфинансиране от Комисията, за да се занимае с въпроса за развитието на компетенциите в земеделския сектор в рамките на глобален подход. Разработени бяха редица проекти, които засягат повече или по-малко тази тематика:

- Сезонният труд;
- Климатичните промени и следствията от тях върху заетостта в сектора;
- Разработването на регистър на занаятите и въвеждането на Агрипас;
- Преструктуриранията в сектора,
- Други.

Проектът, представен в настоящия доклад, има амбицията да разработи в основни линии инструмент за **Прогнозно и Превантивно Управление на Длъжностите и Компетенциите (ППУДК)**. Организацията на земеделския сектор има някои специфики – от една страна, преобладават дребните земеделски стопанства, от друга, положението в отделните страни е твърде различно както от гледна точка на развитието на отрасъла, така и на социалните връзки. Тези данни представляват безспорно важен фактор, който ще доведе до допълнителни трудности в прилагането на евентуално европейско споразумение в отделните държави-членки. Поради това Европейската федерация в земеделието се опита да предложи отговор за улесняване прилагането на ППУДК, необходимостта от което е всепризната в контекста на едно мултифункционално и конкурентоспособно европейско земеделие. Специална система ще даде възможност за ефективното предаване от европейско към национални нива, за да се получат желаните резултати. Тази система въвежда един иновативен инструмент в областта на информацията, консултацията и участието на работещите в земеделието.

По-конкретно, оперативните цели на проекта са следните:

- Съставяне на доклад за актуалното състояние на отрасъла в държавите-членки, като се вземат под внимание законовите задължения по отношение на ППУДК, когато има такива. Следователно става дума за информационна кампания;  
Информиране на участниците от държавите-членки относно понятието ППУДК;

Определяне на перспективите за заетост, свързани с новите занаяти (по-специално, климатичните промени, възобновяемите източници на енергия, минали и бъдещи преструктурирания) за периода след 2013 г.;



- Идентифициране на проекти, целящи гарантиране и поддържане на работните места;
- Усъвършенстване на политиката на обучение с цел преквалификация или търсене на нови работни места;
- Съставяне на прогнозни списъци на работните места регион по регион;
- Идентифициране на националните и регионални (ако има такива) прогнози.
- Разработване на инструмент, позволяващ информация, консултация и участие на работещите в много малките предприятия (ММП). Секторът е съставен основно от ММП, които наемат основната част от работната ръка в земеделието. Не съществува обаче структура, която да позволява на заетите в отрасъла да бъдат консултирани, да се информират и да участват в живота на предприятието. Създаването на такава структура ще осигури динамиката, необходима за развитието на селските региони. Тук също понятието трябва да се възприема в регионален контекст.

В този смисъл мисията ни съдържа пет основни задачи:

1. Идентифициране на националните законодателства по отношение на Прогнозното управление на длъжностите в различните страни, обекти на изследването, с помощта на вътрешни експерти (произхождащи от Германия, Испания, Франция, Италия, Дания, Полша), или на срещи по места (в страните – обекти на изследването – Португалия, Швеция, Чехия, Словакия, Румъния, България);
2. Подготвяне на предварителна документация, свързана с иновациите по темата във всички държави, споменати по-горе;
3. Преглед на текущите дейности (дебати, семинари, конференции, резултати) на национално и европейско ниво, и във всяка от държавите, обект на изследването;
4. Подпомагане на работната група при съставянето на документа, предхождащ семинара, както и при съставянето на окончателния документ;
5. Подготвяне на документация, свързана с разработването на иновационен инструмент за участие, консултация и информация, насочен към ММП.



## 2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРОГНОЗНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ – ПЕДАГОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ

### Общи положения:

**Прогнозното управление на длъжностите и компетенциите (ПУДК)** е предвиждащо и превантивно управление на човешките ресурси, функция от ограниченията на околната среда и от стратегическите избори на предприятието. Във Франция, например, то е също задължение за водене на преговори веднъж на всеки три години, позволяващи да се избегнат значителни реструктурирания<sup>1</sup>. **Ако обаче развитието на компетенциите се разглежда като обикновено следствие от икономическите, технологичните и организационни промени, ще се подцени подобряването на конкурентоспособността в глобален план. Такова може да бъде положението в земеделието, ако се наложи един твърде прагматичен подход: ПУДК не е само кутия с инструменти, но и лост за едно по-силно земеделие в Европа.**

ПУДК обхваща съвкупността от подходи, процедури и методи, които имат за цел да опишат и да анализират възможните бъдещи перспективи на предприятието, с цел да се разяснят, анализират и предвидят решенията, отнасящи се до човешките ресурси.

От теоретична гледна точка ПУДК позволява:

- По-добро прогнозиране на степента на адаптация на компетенциите към длъжностите.
- По-добро овладяване на последствията от технологичните и икономическите промени.
- По-добър синтез между факторите за конкурентоспособност, организацията за подобряване на квалификацията и развитието на компетенциите на работещите.
- По-добро управление на кариерите.

---

<sup>1</sup> Френският закон (2005-32) е в хармония с мерките за обучение през целия живот, обнародвани през 2004 г., и с тези, засягащи Плана за запазване на заетостта, тъй като те имат за основна цел да избегнат икономическите съкращения или да ограничат броя им. Понастоящем предприятието се сблъсква с многобройни промени, които трябва да предвижда, ако желае да продължи развитието си в съвременната икономическа и социална среда. Този закон разширява също така задължението, въведено през 80-те години, за предприятия с повече от 300 работника, за информиране на Комитета на предприятието относно прогнозното управление на длъжностите. Натискът от страна на работодателите обаче ограничи неговия обхват.



- Намаляване на рисковете и разходите, породени от нарушеното равновесие.
- По-добър подбор и програмиране на необходимите корективни действия.

### Типов подход на ПУДК в 4 пункта:

#### 1. Формализиране на стратегическия подход:

- Диагностициране състоянието на организацията и на ключовите компетенции
- Определяне на насоките

#### 2. Изграждане на подхода на ПУДК

- Определяне на целите за постигане
- Идентифициране на длъжностите в предприятието (съставяне на длъжностни характеристики на занятията или длъжностите)
- Взимане на решения относно правилата за професионално израстване и признание
- Преговаряне със социалните партньори

#### 3. Разгръщане на подхода на ПУДК

- Подготвяне на ръководните кадри
- Разпространение на информацията и насърчаване на реакциите
- Оценяване и признаване компетенциите на работещите
- Анализ на отклоненията (развитие, обучение, мобилност)

#### 4. Измерване на резултатите и коригиране



## Етапите на ПУДК

- Диагноза на актуалното състояние, пререквизита и основните моменти
- Идентифициране на сценариите за развитие на длъжностите и компетенциите въз основа на факторите за въздействие
- Количествен и качествен доклад за актуалната структура на длъжностите (дейности и натовареност) и на компетенциите (естество, брой и равнища), като се идентифицират слабите страни, силните страни и рисковите фактори
- Идентификация на целевата структура на длъжностите (дейности и натовареност) и на компетенциите (естество, брой и равнища)
- Подготвяне на план за професионализация с планове за всяка служба, длъжност по длъжност въз основа на анализа на отклоненията.
- Сценарии за преквалификация: цели на професионализацията и връзки между компетенциите.

## Прилагане на ПУДК

Необходимо е да се приложи следния подход:

- Точна идентификация на проблема или проблемите за разрешаване: Не може да се стартира ПУДК, преди да са идентифицирани проблемите (напр., проблема с лоялността на работниците към предприятието, проблемите с квалификацията, проблема с набирането на персонал, с управлението на пенсиониранията и т.н.)
- Определяне на ясни цели: Предприятието трябва да изрази ясно очакванията си спрямо ПУДК и да определи ясни цели за постигане на резултати, които по възможност трябва да са количествено измерими (например, намаляване на текучеството на персонала с 5%)
- Приемане на подхода от работещите в предприятието: ПУДК трябва да се разбира и подкрепя от членовете на предприятието. С други думи той трябва да се разясни на работещите, за да се осигури подкрепата им, необходима за протичането на дейностите по подхода. За тази цел трябва да се приложи комуникационен подход спрямо ключовите участници в дейността. Подходът трябва да се прилага преди, по време на и в края на процеса.



- Наблюдение и оценяване: По време на целия процес е необходимо да се осъществява редовно наблюдение (мониторинг). Външният съветник, който осъществява ПУДК, трябва редовно да представя напредъка в дейностите на референта на предприятието. Това позволява пълноценното участие на предприятието и прилагането на евентуални корекции при необходимост.

Случаят със земеделието е нетипичен поради това, че подходът на прилагане на ПУДК трябва, според нас, да взема под внимание големия брой малки (и много малки) предприятия, които структурират отрасъла, като в същото време наемат значителен брой работници, както и места, където извършват дейностите си, без да се пренебрегва фактът, че тези предприятия допринасят за развитието на селските зони и на поддържането на дейности и население в тези зони. В допълнение, уместно е да се смята, че сериозното осмисляне на този въпрос би спомогнало за преустановяването на недопустими практики в някои предприятия (напр., случаите със сезонна и емигрантска заетост), които са обект и на някои проекти за директива (по-специално, случаите със сезонни работници от извънобщностен произход).





### 3. ОБОБЩЕНИЕ НА СРЕЩИТЕ И НАЦИОНАЛНИТЕ ДОКЛАДИ

#### 3.1. Обобщение на срещите

##### ГЕРМАНИЯ

Първоначално Германия трябваше да подготви документ, но особеностите на организацията ѝ ни ориентираха към провеждането на среща.

От разговорите с немската делегация (представители на IG BAU) стана ясно, че в Германия прогнозното управление на длъжностите и компетенциите е обект на преговори между социалните партньори, и по-специално в земеделския сектор.

От размислите на синдикалните организации пролича, че те все пак се сблъскват с някои трудности за водене на диалог по тази тема. Въпреки това бяха разгледани следните няколко насоки:

- Остаряването на населението и вследствие на това, необходимостта от привличане на млади хора и от промени в курсовете на обучение и в занаятите;
- Развитието на предприятия, предоставящи услуги в селска среда, и успоредно с това, въвеждане на нови обучения;
- Преглед на видовете обучение в земеделския сектор.

Така, без тези дейности да се квалифицират като ПУДК от събеседниците ни, те се вписват изцяло в този дух.

Понятието Прогнозно управление на длъжностите явно не се разглежда под това название в сектора на германското земеделие. Законът за съвместното управление, обаче, е основен елемент от социалния диалог в Германия на равнище предприятия. Това би трябвало да позволи прилагането на резултатите от дискусиите относно бъдещето на длъжностите и тяхното развитие, като темата се постави в контекста на стратегията на предприятието.

Обикновено дискусиите се водят на регионално равнище в един нееднороден контекст. Този тип организация изглежда все пак добре приспособена към формите на териториални дискусии, към които ще се върнем по-нататък.



## БЪЛГАРИЯ

Положението на земеделския сектор в България е повод за истинска тревога сред синдикалните организации. Те си задават въпроси относно волята на публичната власт да осмисли истински развитието на земеделския сектор, който е изключен от активните мерки по заетостта, подготвени от българското правителство. Настоящата криза обяснява отчасти съкращаването на бюджетите, определени за оперативните програми, замислени от правителството, докато в същото време единствените ресурси, благодарение на които България може да предложи мерки за обучение, произхождат от европейските структурни фондове. Следователно въпросът с ППУДК все още е абстрактен в България, а Агрипас става на практика единствената мярка, с която синдикалните организации се надяват да постигнат относителна динамика в развитието на компетенциите в отрасъла.

Успоредно с това, налице са ресурси по отношение на образованието и развитието на компетенциите (800 центъра, от които 150 развиват връзки със земеделския сектор), ориентирани към новопоявяващи се длъжности и цели, свързани с тях, но в рамките на ограничени финансови ресурси. По отношение на земеделския сектор, много членове на тристранната комисия, отговарящи за избора на насоките, смятат, че селският туризъм, например, не може да се причисли към туристическия сектор, и следователно трябва да се изключи от възможните насоки.

Независимо от това синдикалните организации играят активна роля по отношение на компетенциите и се насочват към интегриран подход спрямо длъжностите и квалификациите. Става въпрос за твърде нов подход, чиито ефекти все още не могат да се измерят. Тези размисли се правят в труден контекст: действителното състояние на заетостта в отрасъла е слабо известно поради слабо развитите статистически инструменти. Работодателските организации имат подобно становище, но уточняват още, че правителството често прекратява споразуменията, подписани от социалните партньори.

Тези наблюдения открояват трудностите на социалните партньори в постигането на конкретни резултати: тежестта на правителствените институции е все още твърде голяма при взимането на решения и представлява пречка за координираните действия на партньорите. В допълнение, описаната в проекта нова форма на информация и консултация вероятно ще е почти невъзможна за изпълнение поради това, че от една страна, много малките и изолирани стопанства не са подпомагани, и от друга, приетите политически насоки на практика облагодетелстват повече големите стопанства и „сивия сектор“.



## ПОРТУГАЛИЯ

Положението на земеделския отрасъл в Португалия е трудно според синдикалните организации, а социалният диалог предизвиква слаб интерес у работодателите. За това свидетелствува отсъствието на работодателска делегация на срещата по въпроса за ППУДК, състояла се в Лисабон.

Участниците смятат, че въпросът за ППУДК в земеделието е от особено значение за Португалия. Агрипас е полезен инструмент, но въвеждането му в национален мащаб се сблъсква с трудности поради липса на воля от страна работодателите да участват в полето на социалния диалог. В подкрепа на думите си, синдикалният ръководител даде пример с неучастието на работодателите от сектора в прилагането на европейските споразумения. Друг пример – споразумението относно възнагражденията, подписано от Федерацията на работодателите в Португалия (САР), което португалските предприятия не прилагат. Правителството не подкрепя тристранния социален диалог, като дори понякога е против присъствието на синдикатите в някои дискусии, например тази за гората. В Португалия работодателите се занимават с превенция на 90% от работните места, съответно нелегалният труд е силно разпространен. Работата в земеделието се зачита все по-малко и по-малко. Новите технологии породиха безработица. Липсва квалифицирана работна ръка, както и специализация. Младите не подкрепят промените. През лятото има студенти, които намират работа, а след сезона работниците, които не са широкопрофилни, не намират работа поради липса на гъвкавост.

Много участници се изказват относно положението в сектора. Изводите им често са едни и същи:

- Работниците в някои сектори са третираны като роби;
- Аутсорсингът става твърде често срещано явление в земеделието;
- Обучение липсва, тъй като персоналот не се задържа дълго на едно и също работно място;
- Машините не са всичко, необходима е работна ръка (която е зле заплатена);
- Липса на институт по заетостта;
- Националната агенция по квалификацията, създадена през 2007 г., се занимава основно със статистика на трудовите злополуки;
- Социалните партньори разискват на европейско равнище и не прилагат на национално. Представителката на федерацията на работодателите (САР) изказва ли се в Брюксел?



- Не може да има сертифициране без специализации;
- Земеделieto „не осигурява заетост, а дава работа“;
- Сезонният работник е в неравноправно положение. Пример с българите, отказали жилища, които не са в съответствие с конвенциите;
- 80% от заетите лица са на минимална работна заплата, т.е. 486 евро брутно възнаграждение през 2010 г.
- 90% от предприятията са малки и средни предприятия (МСП), дори и много малки предприятия (ММП)<sup>2</sup>.
- Някои работодатели отказват да представят отчетите си през месец март, което е тяхно задължение, произтичащо от закона.

При прочита на тези няколко бележки въпросът с Прогнозното и превантивно управление на длъжностите и компетенциите може да изглежда абстрактен. Технологичното развитие обаче свидетелствува за необходимостта от дълбокото му осмисляне, с цел да се избегне:

- Недостиг на компетенции, въпреки че секторът се насочва към организация на труда, основана на „твърдо ядро“ от умения;
- Все по-значителна загуба на конкурентоспособност в сектора;
- Засилване на социалните проблеми.

Тук ние засягаме въпрос за социалното единство, който е фундаментален за бъдещето на сектора, и по-специално за липсата на единство, която трябва да е обект на дискусии между социалните партньори и правителствените ръководители.

---

<sup>2</sup> МСП: малки и средни предприятия – ММП: много малки предприятия



## РУМЪНИЯ

Румъния бе дълго време стратегическа зона за земеделското производство по време на стария режим. За няколко години положението се промени радикално и в същото време възникнаха нови въпроси, свързани по-специално с климатичните промени, които затрудняват появата на нова динамика в сектора. Наличието на някои условия идват в подкрепа на идеята, според която възстановяването на земеделския отрасъл ще бъде дълго и трудно:

- Появата на съгласувана национална земеделска политика, която привилегирова производството за сметка на поземлената спекулация;
- Приемането на факта, че такава политика е в състояние да стабилизира изключително крехката икономическа ситуация;
- Размисъл по посока развитие на компетенциите в сектора, което ще улесни неговата модернизация;
- Секторна организация, която позволява освобождаване на инициативата (в рамките на съгласувана политика) с използването на европейски структурни фондове (под предлог, че липсват проекти, Румъния използва само част от средствата, за които може да кандидатства).

Горните редове представляват своего рода обобщение, отразяващо огромните структурни проблеми на страната, по-специално в земеделския сектор.

ПУДК е от изключително значение според участниците в срещата по ред причини, сред които:

- Намаляване броя на квалифицираните лица;
- 47% от населението живее в селска среда, а 28% - от земеделие;
- Професионална преквалификация;
- Развитие на технологиите;
- Структура на производство и дистрибуция, подлежаща на промени
- Съкращаване и приватизиране на изследователски звена.



Трудностите, с които се сблъсква земеделският сектор в Румъния, са подтикнали една синдикална организация да разработи проект за обучение в партньорство с работодателска организация. Проектът има за цел да обучи няколко хиляди земеделци в рамките на селското развитие. Проектът е изграден на базата на следната диагноза<sup>3</sup>:

Понастоящем Румъния се сблъсква с „криза“ по отношение на специалисти и квалифицирани работници във всички аграрни сектори. Това се дължи на обективни, но и на субективни причини:

1. На първо място, първоначалното образование и обучение в аграрна търговия е слабо поради липсата на материална база. След 1989 г. земите на средните и професионални училища, които служеха за база за провеждането на учебни практики, привличат вниманието на спекулиращите с поземлени имоти. Това поражда поредица от недомислици от законодателен и административен характер, които в крайна сметка довеждат до учене на земеделие „в клас“, а не на терен, както е нормално;

2. Румънската образователна система не е в крак с търсенето на работа на пазара. Недостатъците на старите програми, новите изисквания на пазара, както и упорството на преподавателите да работят по старите методи и техники на обучение отдалечават системата от истинските потребности. Непрекъснатите реформи в образователната система на всички равнища от 20 години, които ръководителите искат да въведат сами, засилиха недомислиците по отношение на реформите в образованието;

3. Липса на комуникационна стратегия на държавните органи, които би трябвало да участват в обучението и ръководните длъжности. Понастоящем нито едно министерство, засягащо пряко или косвено пазара на труда, няма обща гледна точка, нито е подготвило стратегия, която да води до ефективно управление на заетостта;

4. Като цяло работната ръка във фермите е неквалифицирана;

5. Липса на закони, отнасящи се до труда в земеделието и до адаптирането му към новата обществена действителност;

---

<sup>3</sup> Документът е подготвен от ръководителя на проекта



6. Собствеността на земеделските земи в Румъния може да принадлежи на лица без специализирано първоначално или земеделско образование;

7. Според румънската Агенция за плащания и намеса в земеделието през 2010 г. 93% от земеделските стопанства, кандидатствали за субсидии на площ, са средни и малки земеделски стопанства, управлявани от самоосигуряващи се лица, които обаче не могат да наемат специализирани работници.

### СЛОВАКИЯ

Земеделският сектор се отличава със специфична организация: той наброява 9 000 единици, обединени в 7 000 стопанства (и 600 кооперации) и 2 000 търговски дружества. Последните са в непрекъснато развитие и, изглежда, са възприели „антисоциално“ поведение. По-конкретно, тези дружества са възприели начин на управление на човешките ресурси, който привилегирова създаването на „твърда ядка“ от висш кадрови персонал, докато редовите служители се назначават на срочни трудови договори.

Преобладаващите факти по отношение развитието на заетостта са следните:

- Икономически уволнения;
- Разпространение на нелегалния труд;
- Увеличаване на гъвкавостта;
- Увеличаване броя на неквалифицираните работници

*Тези промени свидетелстват за поведения, които противоречат на етиката и на качеството на отрасъла.*

Успоредно с това се увеличават квалифицираните длъжности (технически специалисти, кадри, ръководители), но без предварително съгласуване със синдикалните организации, които смятат, че трябва да се въведе процес на прогнозиране. От тяхна гледна точка държавата ще играе ограничена роля, независимо че националното образование е благоприятна почва за повишаване равнището на квалификациите (значителен брой центрове за обучение и земеделски гимназии). Предприятията се смятат за по-подходящи да изпълняват някои функции, но връзките са трудни. Всъщност синдикалните организации нямат никакви отговорности в процеса на продължаващо обучение, развиван от частните предприятия.



Социалните партньори допринасят към структурните промени в страната в рамките на тристранния социален диалог. Те са също така адресати на годишните доклади върху земеделието (докладите се предават на Комисията). Те изказват становището си по въпросите за заетостта и възнагражденията. Условието за приемане на Словакия се смята за дискриминиращо от запитаните синдикални организации, и частично признати за такива от Комисията. Земеделското производство бе силно засегнато от това, в полза на увеличението на вноса (което обяснява развитието на търговските дружества, цитирани по-горе).

Освен споменатите търговски дружества съществуват кооперации, където синдикализацията е затруднена поради особения им статут (наети лица, които са в същото време и собственици).

Социалните партньори участват в управлението на селското развитие (в комитета за наблюдение), въпреки че то не е от компетенциите на земеделието. Но дейностите по диверсификация са твърде малобройни и не обхващат някои нови области на дейност, като например разделното събиране на отпадъците.

Що се отнася до преброяването на практиките в областта на прогнозното управление на длъжностите, те почти не съществуват според участниците в срещата, тъй като уволненията по икономически причини са основната ос на реструктурирането в сектора. Синдикалните организации оценяват на 7 000 броя на закритите работни места всяка година. Новите технологии допринасят значително за този процес. Те залагат повече върху диверсификацията на дейностите, но към днешна дата тя е недостатъчна, дори смятана за пренебрежимо малка.





### 3.2. Обобщение на националните доклади

Съдържанието на националните доклади бе подготвено съвместно с Европейската федерация на синдикатите в хранителната промишленост, земеделието и туризма (EFFAT) и съдържа следните елементи:

- Националното законодателство в областта на Прогнозното управление на длъжностите и компетенциите (ПУДК) в съответната страна;
- Нововъведенията в областта в съответната страна;
- Текущите дейности на национално равнище (дебати, семинари, конференции, резултати);
- Евентуално финансиране, позволяващо ПУДК;
- Осмисляне в съответните страни на начините на въвеждане и на съдържанието на иновационния инструмент за участие, информация и консултация, както и на стратегията за развитие на този инструмент.

Шест страни имаха задачата да допълнят необходимата информация: Германия, Испания, Франция, Италия, Дания, Полша. Германия стана обект на среща, поради спецификите, които трябваше да се разработят. Това фактическо положение обобщава добре сложността на въпроса в сектора, докато конференцията в Алмерия ясно посочи необходимостта от това участващите синдикални организации да насочат вниманието си към темата.

#### ФРАНЦИЯ

- I Кратка хронология: подходът ПУДК е институционализиран от много години, но той засяга сравнително големи предприятия;
- I Първите закони датират от 1980-те години, като тяхното прилагане среща огромни трудности, често обяснявани с въпроси от стратегически и конфиденциален характер;
- I Въпреки това френските синдикални организации смятат, и то с право, че тази тема от основно значение. Този въпрос засяга също така и работодателите;
- I От 2005 г. приемането на закон урежда отношенията между социални партньори (преговори на всеки три години), в хармония с рамковия закон за



обучението през целия живот (2004 г.), както и с мерките, отнасящи се до Плановете за запазване на работните места в рамките на колективните икономически уволнения, и по-конкретно, за да се избегнат бруталните преструктурирания;

- I През 2007 г. едно постановление позволява на предприятията с по-малко от 300 работника да се възползва от консултантска помощ, за да развие ПУДК;
- I Въпросът с развитието на компетенциите и с превантивното управление на длъжностите предполага участието на всички партньори, но дебатите протичат с известни трудности;
- I Нивото „регион“ или „територия“ е признато за място за дебати и изготвяне на политики;
- I Изглежда, че това ниво е подходящо за колективни преговори по така значими въпроси като ППУДК.

Понятията „териториално управление на длъжностите и компетенциите“, „териториално ПУДК“ или „териториално управление на човешките ресурси“ имат известен успех сред местните партньори, но все още всички се затрудняват да им дадат точно определение. Националната асоциация на директорите по човешки ресурси се занимава обстойно с този въпрос и предложи определение на изреча „териториална и колективна функция по човешки ресурси“: „Националната асоциация на директорите по човешки ресурси *предлага съвместно направляване, приспособено към ограниченията и методите на XXI-ви век, т.е., гъвкаво и децентрализирано, на ниво басейни на заетост. Единствено работата в перспектива и взаимодействие, включваща всички партньори, свързани с предприятията, ще позволи истинско териториално и колективно прогнозно управление на длъжностите и компетенциите*“. Тази функция бе възложена на бюрата по заетостта в техния нов обхват от задачи. Ос 2 гласи: „Бюрата по заетостта провеждат специализирани дейности по координация и информация, насочени към местните институционални и икономически партньори, за да им дадат възможност да предвиждат по-добре икономическите промени на съответната територия. По-конкретно, бюрата по заетостта участват в провеждането и координацията на дейности в областта на териториалното прогнозно управление на длъжностите и компетенциите“. Тези компоненти определят целите, поставени пред териториалното и прогнозно управление на длъжностите и компетенциите: мобилизиране на икономическите партньори от територията и съвместно търсене на решения за предвиждане и



подпомагане на икономическите промени и тяхното въздействие върху заетостта и квалификациите.

ТУДК<sup>4</sup> обхваща редица дейности, но това разнообразие позволява идентифицирането на общи тенденции, които позволяват да се избистри определението на ТУДК:

- **„Човешките ресурси“ са залог за местните общности.** Въпросът за човешките ресурси не е вътрешна проблематика на предприятията, а залог за публичните политики.
- **Местното ниво – нивото на живота в територията, на басейна на заетост е релевантното ниво за намеса по въпроса за професионалната мобилност.** Лицата в трудоспособна възраст обикновено търсят работа в близост до дома си, на ниво басейн на заетост. Територията е от значение също така за предприятията, тъй като там те набират голяма част от персонала. Местният пазар на труда и начинът, по който той е регулиран, е важен залог за тях. Територията може да е източник на помощ и на инженеринг за предприятията в управлението на техните човешки ресурси: набиране на персонал, обучение и т.н. Дейностите, провеждани на местно ниво, които тръгват от предприятието и от потребностите му, могат да укрепят класическите политики по заетостта.
- **Подход на превенция, а не просто на „лечение“.** ТУДК се стреми да предвиди промените на местния пазар на труда и да им съдейства. Тази дейност обаче има своите граници, тъй като е много трудно за едно предприятие да предвиди промените в обема на заявките, които ще получи, и съответно в потребностите си от персонал. Партньорът, натоварен с ТУДК, въпреки това се опитва да разбере какви промени ще настъпят на пазара на заетостта в неговата територия (растеж или западане на сектори на дейност, развитие на производствените методи, възрастова пирамида и др.) и да направи изводи за очакваното въздействие върху нуждите на предприятията от компетенции.
- **ТУДК не е кутия с инструменти.** То е преди всичко цел, а именно да се развие управлението на политиките за заетостта по посока на един по-децентрализиран, по-слабо изолиран и по-превантивен модел. Дейността, насочена към заетостта, е все още широко основана на статута и на „лечението“: да се съдейства на реструктурирането, да се намери решение на безработицата и на проблемите, свързани със социалното включване. Това са инструментите на функцията управление на човешките ресурси и на политиките

<sup>4</sup> Да припомним, че ТУДК означава Териториално управление на длъжностите и компетенциите



за заетостта. Залогът е те да се използват в динамиката на съответната територия, да се прилагат не само към наетите лица в предприятията и към специфичните целеви групи на политиките за заетостта, а към всички лица в трудоспособна възраст в съответния басейн на заетост.

- **Широк партньорски диалог**, включващ максимално партньорите от предприятията в широк смисъл (работодатели и представители на работниците), с убеждението, че този диалог обогатява политиката за заетостта. Този диалог може да се назове „териториален социален диалог“, ако има формални измерения и обединява социалните партньори. Той дава също така възможност за включване на синдикалните организации в управлението на местното развитие.
- **ТУДК се стреми по-добре да подпомага професионалната мобилност**, без при това да я поощрява, като целта му е да се повиши сигурността в професионалното израстване. Тази цел може да се постигне единствено чрез реформи в национален мащаб, засягащи трудовите правоотношения, подпомагането и възнагражденията на безработните в процес на търсене на работа. Но дейността на местно ниво може да допринесе за постигането на тази цел.
- **Междупрофесионален подход**. Работниците, които напускат работното си място в даден отрасъл, могат да поставят компетенциите си в услуга на друг. От гледна точка на управлението това предполага професионалната мобилност да се схваща глобално: кои са секторите, които западат, тези, които набират персонал, и как да се помогне на онези лица, които преминават от едните към другите.
- **ТУДК се материализира също в конкретни проекти, в териториални стратегии за заетостта и компетенциите**, чиито етапи са същите като на всеки друг проект за местно развитие – пилотна организация, споделена диагноза, партньорски диалог като метод на ръководене и неговата конкретизация чрез прилагането на широк кръг от действия в полето на заетостта, социалното включване и обучението. Формите на проектите за териториално управление на длъжностите и компетенциите са разнообразни: те може да се координират от бюро по заетостта, от страна, регион или асоциация. Партньорството също е с променлива геометрия в зависимост от местната ситуация.



- **Децентрализиран подход на политиката за заетостта.** Идеята, която е в основата на дейностите по ТУДК, е, че местното действие може да допълни политиката за заетостта, която остава от компетентността на държавата и се прилага от Националната агенция по заетостта. ТУДК може да даде възможност да се преодолее изолацията между различните статутни групи (безработен в търсене на работа, получател на социални помощи, лице в трудоспособна възраст, млад и т.н.) и между различните направления (индустрия, услуги и т.н.), като предлага глобален подход към човешките ресурси на ниво басейн на заетост. Но това изисква осмисляне на управлението, за да не се прибавя допълнителна структура към един вече твърде сложен пейзаж на заетостта. ТУДК не е просто списък от принципи и цели, но също и широк спектър от инициативи.

Понастоящем във Франция се провеждат редици експерименти: тук целта не е да се представи тяхното съдържание, а да се използват насоките им, ако подходът на ПУДК в земеделския сектор се окаже приложим на европейско ниво.



#### 4. АНАЛИЗ НА СРЕЩИТЕ

Тематиката за управлението на човешките ресурси е рядко срещано понятие в земеделския сектор във всички страни участнички в проекта. От този списък единствено Франция и Германия са разработили оси за развитие на сектора, като всяка от тях е използвала различни методи на работа. Това обаче не означава, че:

- темата не е разглеждана: съществуват разнородни опити и осмисляне в почти всички анкетиранни страни;
- на темата не се отдава нужното значение: много участници се изказаха по необходимостта от организирането на структуриран подход.

Отправните точки в изказванията на участниците са представени накратко по-долу:

ЧЕСТО СРЕЩАНИ ПРИЧИНИ	НАБЛЮДЕНИЯ
Застаряване на числения състав	Въпросът със застаряването на числения състав води след себе си този за заетостта на младите и за атрактивността на сектора.
Първоначално и/или продължаващо обучение	Секторът се развива от технологична гледна точка, както и от гледна точка на насочеността на дейностите. Това е основен залог за земеделието, за конкурентоспособността и продуктите и за приноса му в европейската икономика. Поставят се също два други въпроса – за хранителната независимост, за сигурността и способността за наемане – тема, която се включва в понятието „социална отговорност на предприятията“.
Еднострани избори от страна на работодателите	Работодателите не винаги се консултират със синдикалните организации по въпросите на квалификацията, дори и по по-обща теми, свързани със заетостта. Качеството на социалния диалог е недостатъчно в много страни.



Нарастване на гъвкавостта и на несигурността	Известно е, че земеделските работи не протичат през цялата година, въпреки че комбинирането на няколко вида дейности (сезони) дава възможност за дълготрайни трудови договори. Нарастването на гъвкавостта, което е белег за обедняване в сектора, се родее с една идеология, която помрачава неговия образ: развитието на т. нар. „твърда ядка“ на компетенциите става за сметка на умения, които са от основно значение за професионализацията в отрасъла. И обратно, независимо че това изисква позадълбочени измервания, секторът на изпълнителите на услуги в селска среда доказва, че устойчивостта на работните места и качеството на стоките и услугите са тясно свързани.
Загуба на конкурентоспособност	Загубата на конкурентоспособност произхожда може би точно от нарастването на гъвкавостта и на несигурността. Всъщност тази стратегия е в пълно противоречие с често срещаното мнение, според което често се изтъква като причина недостигът на квалификации ...
Загуба на числен състав и на квалифицирани лица	В някои случаи реструктуриранията се провеждат без никакво съгласуване. Те са свързани основно с два фактора: <ul style="list-style-type: none"><li>- Намаляване на националното земеделско производство и нарастване на вноса;</li><li>- Загуба на атрактивност за сектора (недостатъчни ресурси)</li></ul>
Трудно, дори несъществуващо	Този въпрос трябва да се свърже с понятието „социална отговорност на



преквалифициране	предприятията" и загубата на способността за наемане на персонала, чиито познания не се поддържат в рамките на договорена система.
Земеделски структури, които се нуждаят от модернизиране	Става дума по-специално за страни, в които реструктурирането на сектора не е започнало, поради липса на политическа воля. Това неизбежно води до упадък на националното земеделско производство и до увеличение на вноса.
Развитие на услугите	Поява и развитие на нови занаяти чрез организация на сектора на изпълнителите на услуги в селска среда.
Неспазване на конвенциите и договорите	Често недостатъчен социален диалог.

По време на тези срещи бяха цитирани редица инструменти и предложени много идеи:

- Агрипас: социалните партньори, и по-специално от новите държави-членки, имат големи очаквания към него, но подходът се сблъсква с някои трудности;
- Ролята на социалните партньори в управлението на човешките ресурси: тя се осмисля от същите нови държави-членки, но и не само от тях. Този размисъл цели да укрепи участието на социалните партньори, по-конкретно в проектите за развитие и съживяване на необлагодетелстваните зони;
- Съгласуване на обучението на европейско равнище: идеята се състои в изготвяне на европейски програми.





## 5 – РАЗМИСЛИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Практиките, за които става дума по-долу, са почерпени от реалния живот в сектора, който е съставен основно от много малки предприятия. Те свидетелстват за способността на партньорите (по-специално, социалните партньори) да създават системи, насочени към максимално широка публика.

Преди да ги представим, ще изтъкнем два аспекта, отнасящи се до ПУДК:

### I 1 – като цяло:

- Формално погледнато, понятието ППУДК присъства в Лисабонската стратегия по относително разпръснат начин;
- Не съществува формална и законова рамка, която да урежда някакво законово задължение, като изключим някои места, отнасящи се до транснационалните предприятия;
- Осмислянето и начините на прилагане на ППУДК са обект на стратегически подход в големите предприятия, локализирани в няколко държави-членки;
- От няколко години тази тема придобива стратегическо значение за държавната администрация в голям брой държави-членки.

### I 2 – в земеделския сектор:

- Не съществува формална рамка: подходът като цяло е слабо развит;
- Идентифицираните практики свидетелстват все пак за това, че темата се взема под внимание, но по неясен и зле структуриран начин;
- Това е основната причина за осъществяването на проекта, и по-специално с оглед на гореизложените залози.

Това фактическо състояние се отразява на европейско равнище: земеделският сектор все пак е въвел някои инструменти, които произтичат от понятието Прогнозно управление на длъжностите, а в същото време европейското законодателство урежда някои аспекти, по-конкретно, за да засили мобилността на заетите лица и да намери отговор на редица проблематики. Ще се занимаем с този въпрос по-долу.

През последните двадесет години в Европа се наблюдава обща тенденция към намаляване броя на европейските земеделски стопанства, както и на заетите в земеделието. Какво е необходимо, за да може земеделският сектор да стане по-



атрактивен и адаптиран към целите, свързани с околната среда и развитието на обществото? Според някои европейски изследователи към тежките условия на живот и намаляващия брой на заетите в земеделието се прибавя и едно ново явление, изразяващо се във формиране на прослойка на наемните земеделски работници, чиято заетост е несигурна и зле заплатена. Ерик Фоден, директор на изследвания в Европейската фондация за подобряване на живота и условията на труд (Eurofound) илюстрира тази идея. Според едно изследване на тази фондация в земеделието има най-голям процент временни работни места - 43,9%, в сравнение с 16,7% средно за другите сектори. 46% от земеделските работници се класират в най-ниските категории на доходи. Според Еманюел Брюн от Европейската агенция за сигурни и здравословни условия на труд (EU-OSHA), вследствие на тежките условия на труд, "европейските земеделски работници са най-силно изложени на опасни вещества, шум, екстремни температури и физически рискове".

В допълнение към това кратко, но красноречиво изложение на трудностите, с които са свързани някои ситуации, трябва да се изтъкнат няколко аспекта:

- Мобилността на земеделските работници се търси все повече поради това, че работната ръка става по-гъвкава и е в положение на несигурност
  - Концепцията за „твърда ядка“ на компетенциите е относително ново явление, което се развива все повече в някои държави-членки. Подходът е често свързан със структурирането на сектора в национален план и съответства на това, което предприятията смятат за икономическа необходимост;
  - Успоредно с това, броят на сезонните работници нараства значително и това нарастване често е придружено от развитие на незаконни и/или съмнителни практики;
- Съществуват споразумения в сектора, които инициират подхода ПУДК, който обаче трябва да се структурира по-добре:
  - Споразумението относно професионалното обучение от 2002 г. дава началото на прогнозни действия и на някои компоненти на ПУДК, но:
    - § Това споразумение е слабо познато, по-специално сред държавите, станали членки през 2004 г., както посочи едно скорошно изследване, организирано от Европейската федерация на синдикатите в хранителната промишленост, земеделието и туризма (EFFAT);
    - § То е слабо практикувано и поради това, че мониторингът създава известни трудности, произтичащи често от националните практики по отношение на продължаващото професионално обучение, както и на формите на (паритетно или не) управление на органите, отговорни за провеждането на това обучение.



- Агрипас: посочват се сериозни трудности в прилагането му, въпреки че този инструмент изглежда релевантен за сектора;
- Паспорт на заетостта: идеята на този паспорт е да се улесни търсенето на работа, независимо къде кандидатства работникът. Полезно би било паспортът да се допълни с отделна част, в която да се поместват удостоверенията за компетенциите на работника при завръщането му в страната на произход;
- Някои европейски текстове може да имат неблагоприятно въздействие върху качеството на продуктите от една страна, но и върху качеството на труда на персонала, зает в сектора, от друга:
  - Бъдещата директива относно сезонния труд в полза на работници, произхождащи от трети страни, е смятана, и то с право, за несправедлива и пораждаща нови съмнителни практики.
  - От тази гледна точка европейските социални партньори трябва да разгледат в дълбочина основанията за съществуването на сезонния труд, както и произходът на сезонните работници. Изготвянето на европейско споразумение несъмнено би имало реална полза.
- Развитие на сезонния труд довежда до нарастване на миграцията, придружено от европейски правила в областта на социалното осигуряване, които не се спазват системно:
  - Спазването на правилата е от съществено значение за подобряването на образа на сектора, както и на неговата устойчивост;
  - Европейска обсерватория, наблюдаваща условията за мигриращите работници, дава възможност да се посочат дисфункциите и да се предложат решения. Именно в този дух Комисията провежда изследвания върху положението в Европа относно работата извън страната на произход, но това изследване трябва да разшири обхвата си;
- Земеделieto предлага нови занаяти и насоки, но е необходимо да се разработват синергии.
  - В много държави-членки съществуват редица организации, които разсъждават и провеждат експерименти върху новосъздадените длъжности, свързани по-специално с целите за околната среда. Трябва да се осигури по-широко разпространение на резултатите, например чрез европейски форум за заетостта и квалификацията в земеделието и свързаните с него услуги;
  - От известно време в земеделския сектор се увеличават инвестициите и оборудването (макар в различна степен според държавите-членки). Това развитие изисква нови, актуализирани компетенции в по-широки рамки от тези на доставчиците на оборудване, които предлагат обучение в тяхната собствена технология;
  - Секторът на предприятията за услуги допринася за това развитие с постоянен темп, който постепенно се разширява и обхваща всички държави-членки. Практиките в този сектор се подчиняват на различни



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

правила от тези в земеделието, като в същото време предлагат интересни аспекти по отношение на занаятите.

Териториалното управление на компетенциите (в синергия със секторните Съвети по заетостта и компетенциите на ниво Общност, при условие, че въпросът се разглежда по-малко абстрактно) е един от елементите, които ще улеснят развитието на синергиите, необходимо за появата на едно земеделие, което ще предлага качествени длъжности, осигуряващи професионално израстване и добро възнаграждение. Овен това концепцията за териториално управление може да отговори на въпроса за прилагането на инструмент, даващ възможност за информация, консултация и участие на работниците в много малките предприятия.



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## ЗА ЕДНО ПРОГНОЗНО УПРАВЛЕНИЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

### ПРОТОКОЛ ОТ КОНФЕРЕНЦИЯТА В АЛМЕРИЯ: 22/23 МАРТ 2010

Проектът е съфинансиран от Европейската комисия VS/2009/0477

---

Конференцията в Алмерия представлява важен междинен етап от проекта, целящ да информира и сенсibiliзира представителите на синдикалните федерации в земеделието от държавите-членки.

Арнд СПАН: Генерален секретар Земеделие в Европейската федерация на синдикатите в хранителната промишленост, земеделието и туризма (EFFAT) представя дневния ред на двудневната среща. Той приветства присъстващите и благодари на всички за участието им в конференцията. Той благодари по-специално на испанските представители на организациите ССОО и FTA-UGT за доброто посрещане, както и за присъствието и участието на Харалд Виденхофер, Генерален секретар на EFFAT.

#### Предложение за дневен ред:

1. Представяне на проекта на всички участници;
2. Обобщено представяне на подхода ППУДК<sup>5</sup> – примери с две държави-членки;
3. Дебати и разговори с участниците;
4. Изказване от страна на GEOPA – господин Бернар Льоваше – председател;
5. ОСП 2013: залози – важни проблематики – искания относно социалните индикатори;
6. Разни.

Мигел Родригес: FTA- UGT приветства присъстващите от името на двете испански организации: FTA-UGT и FSIABT-CC.OO, той благодари на EFFAT за това, че именно град Алмерия е избран за място на провеждане на конференцията. Той се намира в регион, който е типично земеделски поради отглеждането на парникови домати. Това е най-големият регион в света, производител на домати за местна консумация и износ. Г-н Родригес предлага посещение на съоръженията след конференцията за онези участници, които проявяват интерес.

Пожелава приятен престой и ползотворна работа на участниците.

---

<sup>5</sup> ППУДК: Прогнозно и превантивно управление на длъжностите и компетенциите



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

**Представяне на темите от Патрик Кодрон от Мрежа – „Прожеktiv”, които се явяват външни експерти по този проект.**

### **I – Представяне на проекта:**

Основни положения:

- Проектът е съфинансиран от Комисията
- Срок: 12 месеца от 1<sup>ви</sup> декември 2009 г. до 1<sup>ви</sup> декември 2010 г.
- 6 партньора: Германия, Испания, Франция, Дания, Полша, Турция, Чехия и подкрепа от ГЕОРА
- Две политически цели:
  - Осигуряване на необходимите елементи за създаването на инструмент за ППУДК
  - Създаване на инструмент за информация, консултация и участие, насочен към ММП<sup>6</sup>
- Земеделският сектор е съставен предимно от ММП и работниците в него са отдалечени от европейските дебати
- Редица важни направления трябва да се развият:
  - Атрактивността на сектора и занаятите в него;
  - Развитие на квалификациите в контекст на напреднала, но неравномерно развита механизация в различните държави-членки;
  - Управление на застаряваща възрастова пирамида;
  - Развитие на селските зони;
  - ОСП<sup>7</sup> след 2013 г. - източник на въпроси, на нови залози и на големи искания в социалната сфера. Конференцията в Алмерия смята, че тази тема трябва да се разгледа днес, предвид собствения принос на държавите-членки по социалния въпрос и като важен елемент от ППУДК.
- Оперативните цели, обстойно развити по време на представянето и предизвикали дискусии и обмен на опит между различните участници
- Иновационният подход по отношение на информацията/консултацията и участието, включващи ММП и съответните работници
- Работният метод, позволяващ реализирането на две цели:
  - Едната, отнасяща се до изследването: участниците бяха информирани за ролята си и за очакванията на EFFAT по отношение на мисията, поверена на вътрешните експерти (синдикалните организации-членки) и външните експерти по време на първата среща, проведена през декември 2009 в Брюксел.
  - Другата, отнасяща се до начините на крайното обобщение
- Разпространението на резултатите и прилагането на решенията, във връзка с които участниците изразиха необходимостта да се държи сметка за културните различия.

<sup>6</sup> ММП: Много малки предприятия

<sup>7</sup> ОСП: Обща селскостопанска политика



## II – Подходът ППУДК

Това представяне имаше за основна цел да постави всички участници в равностойно положение по отношение на понятието ППУДК.

Основни моменти в представянето:

- ППУДК: опит за обща дефиниция: ППУДК е прогнозно и превантивно управление на човешките ресурси, функция на околната среда и на ограниченията на тази околна среда (в широк смисъл), както и на стратегическите избори на предприятието. ППУДК стана в течение на времето ключов елемент от фирмените стратегии.
- Залозите: дисбаланс във възрастовата пирамида, опустяване на селските зони, отговор на новите предизвикателства (производство, околна среда, здравеопазване, енергия, знание, конкуренция), доходи за земеделските стопани и работници, намаляване на бедността, отговор на потребностите от квалификация, укрепване атрактивността на отрасъла.
- Европейско измерение: това понятие фигурира в Лисабонската стратегия в разпръснат вид, без формална и/или законова рамка. В земеделието: слабо разпространено, но трябва да се цитират два примера: Франция и Германия, като източници на осмислянето му.
- Инструментът е насочен към ММП: предстои да се изследва според различните култури, но равнището „регион“ е подходящо за провеждане на дебати с многобройни регионални партньори, в един променлив бъдещ контекст до 2013 година.
- Създаване на европейска обсерватория на равнище секторен комитет по земеделие.

## III - ДЕБАТ:

Много изказващи се изтъкват необходимостта от установяване на контакти в различните държави-членки и се изказват в подкрепа на всички подходи, позволяващи да се открият насоки за размисъл и действие с цел въвеждането на ППУДК в различните страни.

Провежда се индивидуално представяне на участниците, което ще даде възможност за уточняване на натоварения график, тъй като проектът приключва в края на 2010 г. и дотогава трябва да са налице контактите и обобщението. Много участници задават въпроси за уточнение, за да може съдържанието, залозите и крайната цел на въвеждането на ППУДК да са общи за всички страни.

Няколко делегати изтъкват, че е необходимо да се определи позицията по отношение на ОСП, първо, тъй като тя е елемент от ППУДК, и второ, тъй като периодът след 2013 г. е несигурен и от това произтичат много тревоги. Тази точка стана обект на различни национални представяния, по-специално по главата заетост и компетенции. Ще се върнем към този пункт в специална глава.





#### IV – Позицията на GEOPA

Бернар Льоваше: Президент на GEOPA представи и обясни текст, приложен към материалите на конференцията (текстът, приложен към протокола, е само на френски език). В основни линии, той посочва, че по отношение на ППУДК във Франция се провеждат изследвания и експерименти (цитира няколко примера), и че в никакъв случай GEOPA не би могла да защитава нови законови задължения на равнище държави-членки. Той все пак изтъква, че ако се изготви директива по този въпрос, GEOPA, разбира се, не би се противопоставила.

#### V – осп 2013

Въпросът с ОСП 2013 е един от залозите на ППУДК, който участниците поискаха да разгледат на конференцията, предвид размишленията и обмена на мнения, протичащи в европейската федерация. Въз основа на предложение на EFFAT дебатите позволиха да се състави текст, който ще обуславя бъдещите решения относно ОСП 2013, а именно<sup>8</sup>:

##### ***„Искания на сектора Земеделие на EFFAT***

*Земеделските синдикати в Европа имат следните искания:*

##### ***Защита на работниците***

*Включване на земеделските работници<sup>9</sup> в член 33 от Лисабонския договор.*

*Създаване на прозрачност относно услугите и значимостта на земеделските работници посредством преброяване в държавите-членки.*

*Създаване на Европейска обсерватория на заетостта в Комитета по секторен социален диалог в земеделието.*

*Включване на европейските директиви за здравословни и безопасни условия на труд в инструментите за обусловеност.*

*Включване на мерки за професионално и допълващо обучение, насочени към работниците, с оглед по-доброто постигане на целите на ОСП.*

*Работниците, които губят работата си като пряко следствие от прилагането на реформите на ОСП, трябва да получават помощи. Обезщетенията не трябва да насърчават само работодателите, но и работниците. За тази цел е необходимо да се намерят междуфирмени решения поради малкия размер на земеделските стопанства.*

<sup>8</sup> Откъс от текста, приет на конференцията след дебати

<sup>9</sup> За по-добра разбираемост на текста бе избрана формата за мъжки род.



### **Укрепване на заетостта**

*Укрепване на съгласуваността между ОСП и другите европейски политики, по-специално европейската политика за заетостта, чрез контрол на ефектите от мерките и инструментите на ОСП върху заетостта, при консултация със секторните социални партньори.*

*Изчисление на вноските за ОСП в зависимост от реалните работни места в стопанствата, които получават повече от едно базово плащане. В бъдеще разпределянето на земеделските субсидии, вместо да зависи само от площта на стопанството в хектари, ще е свързано също с променящия се брой работници в стопанството; в броя работници трябва да се включи собственикът на стопанството и неговия/неговата партньор(ка) в стопанството.*

*Изключване от плащанията на ОСП, когато стопанствата накърняват основни европейски норми в областта на отношенията работодател - работници.*

*Насърчаване на устойчивите и иновационни длъжности чрез политиката за селско развитие.*

*Насърчаване на нови полета на дейност, като особено се набляга на мерките, които имат пряко въздействие върху подобряването на благосъстоянието на работниците и на селското население, като защитата на биологичното разнообразие, превенцията на рисковете на работното място, подобряването на качеството и стабилността на заеманата длъжност, подобряването на социалните услуги и др.*

*Развитие на концепции за устойчиво развитие на ключовите производства, като отглеждането на едър рогат добитък и млекопроизводството, които имат значително въздействие върху заетостта, предназначението на почвите и регионалното развитие.*

### **Укрепване на икономическата сила**

*Необходимо е на световно ниво да се поддържа и гарантира едно мултифункционално и конкурентоспособно европейско земеделие, което обхваща цялата територия, запазва жизнените селски региони, и чиято цел е да постигне висока степен на заетост, на сигурност на хранителните продукти, на качество на храните и на опазване на околната среда, природата и животните."*

**В заключение на дебатите**, конференцията се произнася за бързото взимане на позиция от страна на EFFAT относно ОСП. Секретариатът е натоварен да направи предложения за следващата среща.

В допълнение, секретариатът ще състави съвместно с външните експерти програмата на срещите, които трябва да се проведат в няколкото държави-членки, цитирани по-горе.



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

**Разни:** Поради липса на други въпроси, Президентът Земеделие, EFFAT Петер Холм – Дания, закрива конференцията, като благодари на организаторите и преводачите. Той пожелава на всички участници успешно завръщане по домовете им и определя на кои срещи ще трябва да присъстват в горепосочените страни.