ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО

СЕКТОР ЗЕМЕДЕЛИЕ

социално партньорство и колективно договаряне, история и възможности

ЗЕМЕДЕЛСКИ СИНДИКАТ В БЪЛГАРИЯ

30 години ФНСЗ

Анализ
на социалния диалог и колективното трудово договаряне в сектор Земеделие и обслужващите го структури

Разработка и обща редакция:

Светла Василева

Елена Колева

Валентина Васильонова

Дизайн и предпечат:

LPI Advertising

Юни 2020г., София

СЪДЪРЖАНИЕ

Съкращения 5

Въведение 6

I. Обща икономическа и социална характеристика на сектор „Земеделие”. Структура, заетост, доходи. 9

1.1. Структура на земеделските стопанства 12

1.2. Заетост 14

1.3. Доходи 17

1.4. Обслужващи структури сектор „Земеделие” 20

II. Социално сътрудничество в сектора. Покритие с колективни трудови договори 37

2.1. Социаленият диалог в сектор „Земеделие”. Съдържание и форми. 37

2.2. Структури на социалните партньори. Членство. 40

2. 3. Добри практики. Проблеми и тенденции. 41

2. 4. Препоръки за развитие 44

2. 5. Колективно трудово договаряне. Покритие с колективни трудови договори 46

III. Анализ на договореностите в Колективните трудови договори и Споразумения. 55

Споразумения за държавните служители 65

Други Споразумения – или уникалността на социалния диалог, който води Федерацията на независимите синдикати от земеделието. 68

Споразумения с Министерството на земеделието, храните и горите 69

IV. Модел на КТД: 70

Кратка справка за института и синдикалната организация. 70

Колективен трудов договор в Добруджански земеделски институт 70

V. Изводи. Обобщения. Препоръки. 75

Библиография. Ползвани аналитични и информационни източници 78

СЪКРАЩЕНИЯ

БВП	Брутен вътрешен продукт
БДС	Брутна добавена стойност
СЕБРА	Система за електронни бюджетни разплащания
МРЗ	Минимална работна заплата
СРЗ	Средна брутна работна заплата
БТВ	Брутно трудово възнаграждение
КТ	Кодекс на труда
ЗДСл	Закон за държавния служител
ЗДБРБ	Закон за държавния бюджет Република България
НКПД	Национална класификация на професиите и длъжностите
КИД 2008	Класификатор на икономическите дейности, 2008 г.
ИД	Икономическа дейност
ВПРЗ	Вътрешни правила за работната заплата
МОД	Минимален осигурителен доход
СБКО	Социално-битово и културно обслужване
ОСТС	Отраслов съвет за тристранно сътрудничество
ФНСЗ	Федерация на независимите синдикати от земеделието КНСБ
АЗПБ	Асоциация на земеделските производители в България
НСЗКБ	Национален съюз на земеделските кооперации в България
БАФ	Българска асоциация на фермерите
НВМС	Национална ветиринарномедицинска служба
БАБХ	Българска агенция по безопасност на храните
ИАБГ	Изпълнителна агенция борба с градушките
ССА	Селско стопанска академия
ИАСРЖ	Изпълнотелна агенция по селекция и репродукция в животновъдството
НС ЕАД	„Напоителни системи” ЕАД
БСТС	Браншов съвет за тристранно сътрудничество
БСС	Браншов синидикален съвет
ОКТД	Отраслов колективен трудов договор
КТД	Колективен трудов договор
БКТД	Браншов колективен трудов договор
НИПА	Национален институт по помирение и арбитраж
ГИТ	Главна инспекция по труда

Въведение

Земеделието е поминък и съдба за много страни и за народа по българските земи. То носи отпечатъка на времето и е динамична дейност, вселена от сложни взаимоотношения, извор на съдържателен живот и надежди. Селскосто стопанство е вечно като самата земя и няма човек на планетата, който да не го съзнава. Чрез хляба то ни прави равни и ни учи на човешки добродетели.

Ще изчезнат цивилизации и светове. Но земята все ще е основно средство за производство и плодородието й ще зависи от грижата на хората за нея.

Икономическите проблеми, които се появяват в хода на историята със своите характеристики и различна остротота в отделните страни, в една или друга степен зависят от състоянието на селското стопанство. Точно то може да постави отделната страна в подчинение или да осигури нейната икономическа стабилност и да й даде свободата и възможностите сама да решава проблемите си и как да излиза от кризи. Примерите в потвърждение на това в световната практика са много и се наблюдават както във високо развитите, така и в развиващите се страни.

България е известна от векове със своето многообразно земеделие – доказана в развитото растениевъдство, в полското и оранжерийното зеленчукопроизводство, трайни насаждения и животновъдство.

Това многообразие е предпоставено и се благоприятства от богатото разнообразие на почвено-климатичните условия – обширни и плодородни равнини и низини, просторни пасища, широки речни долини, планини, лесно достъпни морски брегове, които от дълбока древност са били важна предпоставка за ранното развитие на всички клонове на земеделието. За един дълъг период от време земеделието е формирало значителна част от националния доход и е определяло характера на експортната листа на страната. През целия XX век не друго, а земеделието стои в основата на икономиката на страната.

Смяната на социално икономическите и политическите условия в страната ни след 1990г. постави началото на прехода от държавно регулиране към пазарно ориентирана икономика. В съответствие с разработения план за реформи, единствена в света България извърши ликвидация на селското стопанство. Аграрната реформа започна с възстановяването на собствеността на земята и физическо ликвидиране на земеделските структури и някои звена, обслужващи селското стопанство. Изключително тежка и скъпа реформа със сериозни социални последици за почти 1 милион работещи в сектора. Продължителен и сложен процес на преобразуване на производствените отношения, засягаща интересите на цялото общество. Извършената трансформация на собствеността и създадените нови и разнообразни форми на собственост, формираха различен правно-организационен статут на стопанствата, оказаха влияние върху производството на селскостопанската продукция. Всичко това доведе до сериозна промяна на заетостта и доходите в този сектор.

За последните 30 години българското земеделие премина през всички възможни етапи – от бавния упадък до пълния срив и до последващо увеличаване на производството и постепенно стабилизиране на сектора

Селското стопанство като типичен и традиционен отрасъл за България, има стратегическо значение, не само защото осигурява продоволствената сигурност, създава суровини за много други отрасли и сектори на националната икономика, но и осигурява работа и доходи на значителна част от селското население. Затова е необходимо да се провежда политика, която максимално отразява специфичните потребности на отрасъла.

Конструирането и изпълнението на такава политика задължително трябва да бъде в съответствие със социалната обезпеченост на работниците в отрасъла.

Повишаването на качеството и потенциала на работниците и служителите от земеделието, с цел достигане на равнища на постоянна заетост, доходи и мотивация, не може да стане без наличието на социална закрила и гарантирана социална политика на работещите.

Затова са необходими навременни и адекватни стъпки, които са плод на социален диалог и задълбочено обсъждане със социалните партньори.

Федерацията на независимите синдикати от земеделието работи постояно за повишаване чувствителността, инициативността и участието на представителите на държавата и на работодателските организации в процеса на навременен и ефективен социален диалог в отрасъла при спазване на действащата нормативна уредба и правила.

Целта на този анализ е да представи:

- картината на постигнатото и тенденциите на развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне в сектор „Земеделие” както и на юридически субекти с финансирани дейности от държавния бюджет, изпълнителски и контролни органи обслужващи сектора
- основни проблеми на социалния диалог между партньорите в сектора и в процеса на колективното трудово договаряне
- изводи и препоръки към субектите на диалога и договарянето
- варианти за действия и решение на проблемите.

Разработката обхваща развитието на социалния диалог и колективното трудово договаряне в отрасъл Земеделие и в някои от обслужващите го звена - ССА, БАБХ, ИАБГ, ИАСРЖ, „Напоителни системи” ЕАД, Земеделски кооперации.

В българското селско стопанство наемният труд, който се характеризира със съществуването на трудовите правоотношения между работодател и работник –класическата форма на заетост, все повече и във все по-голяма степен отстъпва място на самонаемането, която е нетипична форма на заетост. Според данните на Агростатистиката в отрасъла с най-голям дял са самонаетите и семейните работници – 87,7, а наетите са 10,3% от всички работещи в земеделието. Основната група на работещите в отрасъла са собствениците и членовете на техните семейства.

Не можем да не отбележим и ниската степен на организираност на работещите в отрасъла, което затруднява защитата на правата им и ги поставя в неизгодна преговаряща позиция спрямо работодателите.

Тези характеристики на отрасъл „Селско стопанство", отразяващи естеството на трудовите процеси и работещите в отрасъла, поставят редица предизвикателства пред синдикалните и работодателски организации за провеждане на ефективен социален диалог и колективно трудово договаряне.

В процеса на ликвидацията на много места в страната организирано се противопоставеха на разрушителната стихия и решиха да запазят и малкото, което е останало - чрез създаване на нова производствено-икономическа единица. Като организационна форма за колективно стопанисване на земята се очерта земеделската кооперация. Тя се създава като стопански обект за собственици на земя и друго селкостопанско имущество, за да произвежда продукция и да извършва услуги за задоволяване на определени общи икономически и социални нужди.

Един от най-високите проценти на наета работна ръка между регистрираните земеделски структури са в земеделските кооперации, в които имаме и действащи синдикални организации. Затова за постигането на поставените цели в анализа екипът разработи този материал съвместно с Националния съюз на земеделските кооперации в България, като бранш на отрасъл селско стопанство.

Общата ни и съгласувана с НСЗКБ цел е, след разработването на двата аналитични материала, като краен продукт да разработим и сключим рамково Споразумение за работещите в земеделските кооперации в България.

За целите на анализа е използвана статистическа информация, информация и анализи на Института по аграрна икономика, на Министерството на земеделието, храните и горите, на Федерацията на независимите синдикати от земеделието, експертни становища на КНСБ. Анализът обхваща кратък отрязък от първите години на социалния диалог и колективното трудово договаряне след 1990г. и по-обстойно в последните десет години на колективното трудово договаряне.

Изводите, обобщенията и препоръките са изведени в резултат на сравнителен анализ на двата отделно разработени по темата за колективното договаряне и социалния диалог материала – от ФНСЗ и от НСЗКБ. Изведените препоръки ще бъдат надлежно адресирани и насочени към насърчаване на ефективното социално сътрудничество и колективно договаряне в сектор селско стопанство, за да се повиши благосъстоянието на работещите в този специфичен сектор и да се утвърди неговата социално отговорност.

I. Обща икономическа и социална характеристика на сектор „Земеделие". Структура, заетост, доходи.

Световната практика показва, че продоволствените проблеми, които имат различна острота и специфика за всяка страна в една или друга степен зависят от състоянието на собственото й земеделие.

В българската икономика селското стопаство 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.

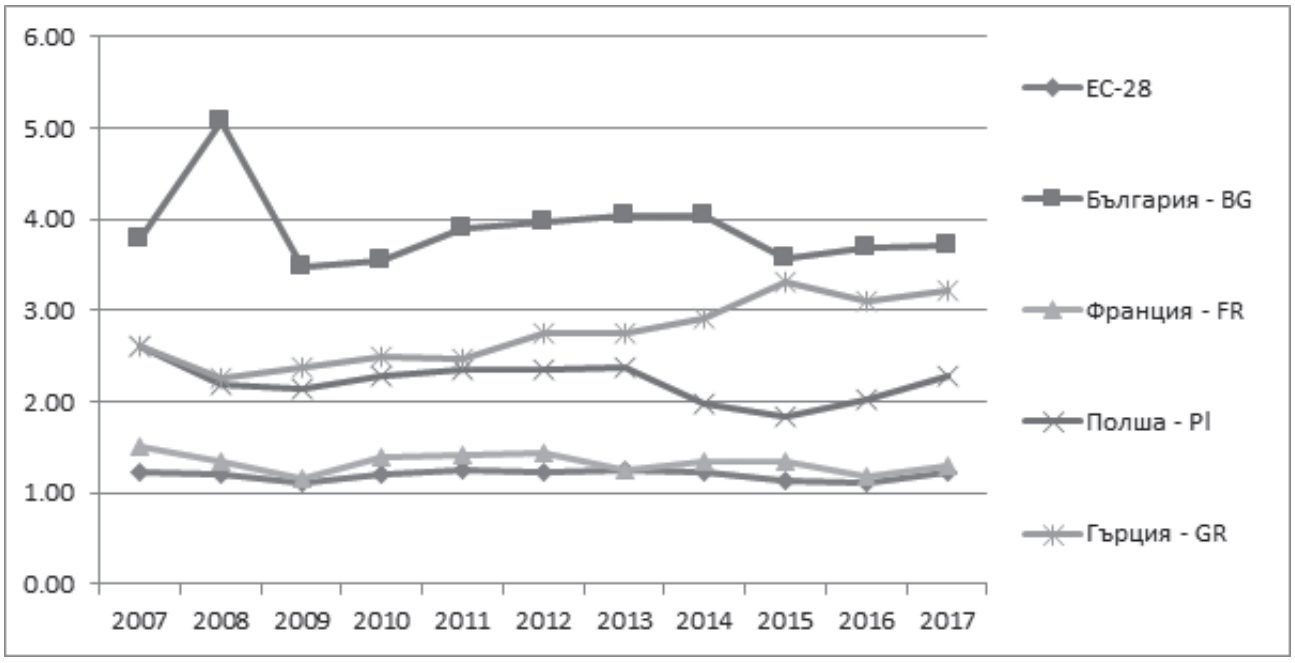
Повече от двадесет и пет години в България се провежда аграрна реформа, която е изключително сложен и продължителен процес. При всеки анализ отбелязваме, че за съжаление тя не бе съгласувана със синдикатите, което е една от причините за непоправимите социални последици за цялото българско общество.

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 до 1992 година.

Българското земеделие на абсолютно свободен предприемачески принцип тръгна отново да се възстановява и да работи вече напълно раздържавено. Няма съмнение, че средствата от влизането на страната ни в Европейския съюз дадоха тласък за по-бързото възстановяване на отрасъла, а на отделни браншове като зърнопроизводството позволиха да станат напълно конкурентноспособни.

Земеделието, като част от икономиката на страната, допринася и се възползва от общото икономическо развитие. До началото на новото хилядолетие, то формира над 10% от БДС и от БВП на страната. С времето значението и мястото на селското стопанство непрекъснато намалява и през 2018г. съставлява около 3,6% от БВП. Само земеделието, без горско и рибно стопанство през целия преход съставлява около 2,5%.

Фиг. 1. Дял на селското стопанство в Брутния вътрешен продукт, %

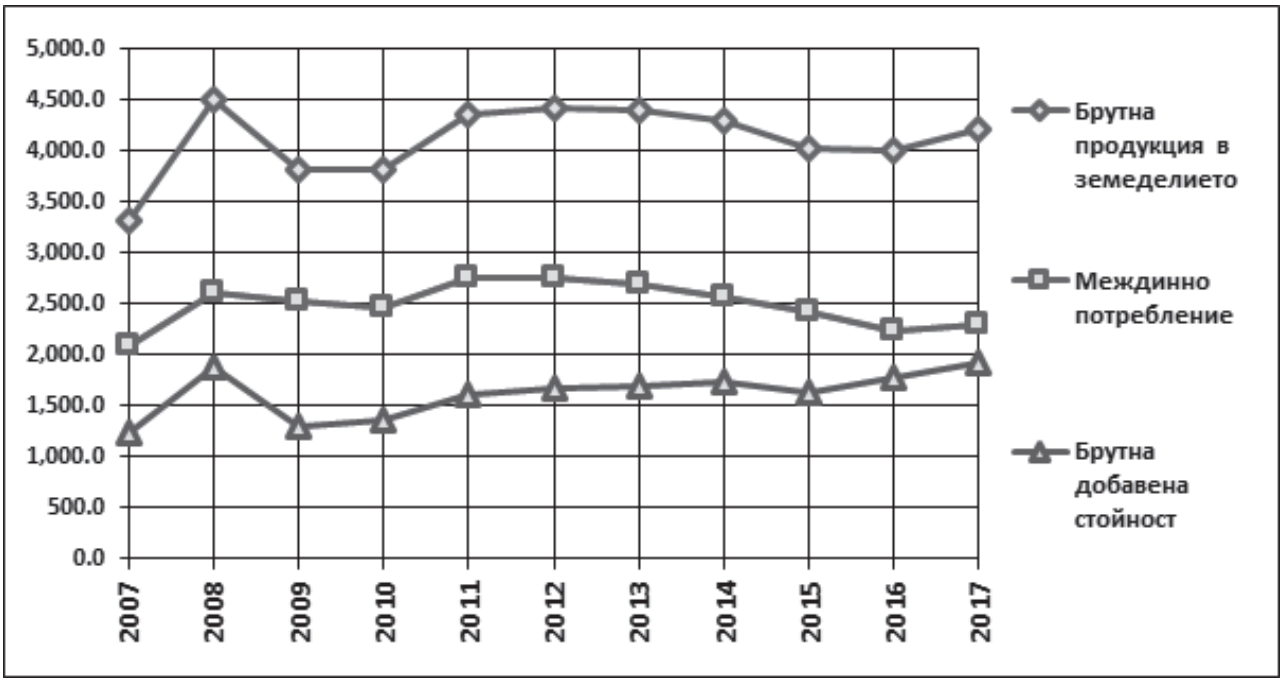


Източник: *Евростат*

Трябва също да се отбележи, че еволюцията на **Брутната добавена стойност** в българското земеделие никога не е била плавна и равномерно протичаща, а се характеризира със скокове, леки спадове и задържане. В рамките на тези цикличности и флуктоации се наблюдава известна повторяемост на по-големите скокове и спадове, които се случват на едни 7 годишни периоди. За последните 20 години такива скокове в БДС се наблюдават през 2001 г. (ръст от предходната година с 11%), 2008г., което се дължи до голяма степен на една много слаба селскостопанска 2007 година, 2011г. (ръст с 18% на годишна база) и 2017г. скок от 9% в сравнение с предходната година.

По данни на Националния статистически институт, през 2017г. се отбелязва значителен ръст в Брутната добавена стойност от земеделие, която достига 3,76 млрд. лв. Това са едни от най-високите нива на БДС от 2008г. и като цяло от началото на новото хилядолетие. Причина за осезаемото увеличение на добавената стойност е намалението при разходите за производство, докато брутната продукция от земеделие остава на нива подобни на тези от преди няколко години.

Фиг. 2. Брутна продукция и добавена стойност от земеделие, млн. евро



Източник: *НСИ и Евростат.*

Проблемът с ниската добавена стойност от земеделие се корени в ниските стойности на добавената стойност на единица земеделска и обработваема земя. Брутната продукция от земеделие в България средно на единица използваема земеделска площ възлиза на 350 евро на ха, докато средните стойности в ЕС-27 са над 940 евро/ха. Именно тези ниски стойности разкриват големия проблем в българското земеделие и обясняват защо ниските нива на добавена стойност се дължат на слабости на отрасъла повече, отколкото на по-бързото и изпреварващо развитие на услугите и индустрията. Наблюдаваното състояние е незадоволително на фона на потенциала, който има земеделието у нас, независимо от това, че в сравнение с останалите страни от ЕС, нещата тук не изглеждат особено незадоволително.

Производителността на труда в сектора е далеч под средното европейско равнище и отбелязва негативно развитие, с кумулативен спад от 8.3% за десетгодишен период, докато средната производителност в икономиката нараства с почти ¼. Произведената продукция от селското стопанство и от предприятията на ХВП през 2018г. е 19,180.2 млн. лв. - 8,077.2 от селското стопанство и 11,102.985 в ХВП, т.е. 17,7% от БВП. Износът от двата сектора представлява **13,4% от общия**.

Селскостопанският износ нараства при неустойчив модел на фона на екстензивно развитие и конюнктурни и ценови предимства, свързани с растежа на субсидиите в сектора.

Потенциалът на отрасъла за интензивно развитие остава възпрепятстван от доминирането на стопанствата с малък икономически размер (въпреки протичаща тенденция на окрупняване) и изключително ниския дял на напояваните земеделски площи.

1.1. Структура на земеделските стопанства

Извършените структурни промени по отношение на собствеността, голямото разнообразие от форми на собственост, формираха различен правно-организационния статут на стопанствата, оказаха влияние върху производството на селскостопанската продукция и естествено това рефлектира върху заетост и доходи.

Използваната земеделска площ (ИЗП) е **5 030 276 ха** или 45 % от територията на страната. **Селските райони заемат 54%** от територията на България, което е близо до средния в ЕС (52 %). Делът на населението в **селските райони е 37 %** и е значително по-висок от средния за ЕС (23%).

В началото на прехода бяха създадени голям брой стопанства, които с годините отбелязаха висок процент намаление. Процесите на редуциране са най-динамични в стопанствата с размер на ИЗП до 2 ха като намалението е със 65%. В по-малка степен, намаление е отчетено и при стопанствата с размер от 2-10 ха - с 40%. Положителна тенденция е увеличение на броя на по-едрите земеделски стопанства През последните години се наблюдава нарастване и на средния земеделски икономически размер, и нарастваща концентрация на земята в най-големите стопанства с над 100 ха.

С над 50% нараства броят на стопанствата с размер на ИЗП над 50 ха, а увеличението на стопанствата с размери от 10-50 ха е още по-високо – с 68%. От около 85% от ИЗП се стопанисва от по-малко от 4% от стопанствата с размер от 50 ха и повече ИЗП.

Фиг.3 Динамика в броя и размера на земеделските стопанства

	2007	2010	2013	2016
Стопанства, хил. бр.	**493,1**	**370,2**	**254,1**	**201,0**
0 - < 2 ха	417,4	308,1	193,1	146,5
2 - < 10 ха	49,3	41,1	38,7	29,7
10 - < 50 ха	9,1	12,8	13,4	15,3
>=50 ха	6,2	8,2	8,9	9,5

Източник: МЗХГ, „Агростатистика",ИАИ.

Данните очертават трайна тенденция на нарастване на общия размер на ИЗП в стопанствата след влизането на страната в ЕС, в резултат на активизиране търсенето на земя, акумулирането на по-ниско плодородни земи и наличието на стимули за разширяване на стопанствата с цел получаване на повече субсидии, изплащани на единица площ (европейски и национални).

Най-голям е броят на земеделските стопанства до 2 000 евро стандартна продукция (СП), които са дребни натурални стопанства без възможности за подобряване на техническата осигуреност, модернизация, пазарен достъп и без потенциал за кандидатстване за обществена подкрепа. Най-динамичните промени в посока към намаляване е при тази група стопанства, чийто брой за посочения по-горе период намалява около 2 пъти и през 2016г.

Следващата група стопанства с икономически размер от 2 000 - 4 000 евро СП са полупазарни стопанства, които също имат сравнително нисък потенциал и възможности за развитие. Положителна тенденция е, че в групите стопанства над 8 000 евро СП се очертава трайна тенденция към увеличение на техния брой.

В структурно отношение българското земеделие се характеризира с **полярно групиране на стопанствата** с определена специализация – от една страна голяма група малки стопанства, главно в животновъдството и градинарството, и от друга, сравнително малобройна група едри стопанства от зърнопроизводството и някои индустриални култури. Дребните стопанства, които са над 150 хиляди се характеризират с малък брой наети селскостопански работници, притежавани и управлявани от земеделския стопанин и неговото семейство.

Структурната политика в земеделието следва да подкрепи приоритетно създаването на широк сектор от жизнени фамилни стопанства като основа за устойчиво производство. Такава политика не само ще създаде предпоставки за стабилизиране на земеделското производство, но и ще допринесе за развитие на селските райони.

В аграрния сектор след 2004г. има прилив на средства – европейски субсидии, национални доплащания, схеми за подпомагане, европейски фондове и програми. Независимо, че всяка година финансовия ресурс предназначен за отрасъла се увеличава, все още подпомагането на българските земеделски производители е около два пъти по-ниско от размера на подпомагането с директни плащания на земеделските производители от старите държави–членки на ЕС.

Наблюденията от приложимостта на механизмите на ОСП – подпомагането с директни плащания показват, че 80% от финансовите средства се усвояват от едва 6% от земеделските производители, а дребните земеделски производители: зеленчукопроизводители, животновъди, картофопроизводители и пр., които представляват голяма част от производителите, са оставени на втори план и се лишават от полагащите им се достойни средства. Диференциацията между едрите и дребни стопанства задълбочава и двуполюсният модел на земеделските структури, който става все по-ясно изразен. Едрите стопански структури акумулират значителни доходи и разширяват икономическите си граници. Получаването на директните плащания даде възможност на едрите стопанствата (специализирани в монокултурно земеделие - предимно зърнени култури и слънчоглед) да се развиват дори в по-широки граници от средните за ЕС. (Това е в разрез със целите на общностната земеделска политика.) Липсата или незначителната финансова подкрепа за дребните и средните производители ускорява протичащите процеси към намаляване на броя на дребните стопанства, независимо от тяхната специализация и осигуряването на заетост за повече хора. Най-чувствително е редуцирането на броя на смесените стопанства – тези, в които се отглеждат интензивни култури и преживни животни. Тази тенденция е пагубна по отношение на заетостта и работните места в земеделието и е предпоставка за понижаване на качеството на живот и обезлюдяването на селските райони, а социалното измерение (и кохезията, която бюджета трябва да гарантира) е незабележимо и трудно достижимо. Необходимо е да се усъвършенства или диференцира механизмът на директните плащания, така че стопанствата от различните подотрасли да получават равностойна подкрепа на заняти-

ето си и доходите. Преобладаващият брой от земеделските стопанства в нашата страна са с по-ниска ресурсна осигуреност, икономически потенциал и ефективност, което ги прави неконкурентни на общия европейски пазар, но те пък изпълняват важна социална функция за поддържане на ресурсите в регионите.

Подпомагането в отрасъла с европейски средства, национални схеми и доплащания в периода след 2004 г., изразяващо се в сериозен ресурс – по **около 7,5 милиарда евро на програмен период,** не успя да преодолее основни недостатъци в българското земеделие и най вече отражението им в структура на стопанствата, заетост и доходи в сектора.

Българското земеделие се определя с:

- **полярно групиране** на стопанствата с определена специализация – от една страна, голяма група малки стопанства, главно в животновъдството и градинарството и от друга, сравнително малобройна група едри стопанства от зърнопроизводството и някои индустриални култури;
- **преобладаващ дял** на силно уедрени стопанства;
- **развитие на монокултурно земеделие и спад в производството на традиционни** за страната продукти
- **дисбалансът** в развитието на двете основни направления на отрасъла – растениевъдство и животновъдство е **повече от два пъти**.

1.2. Заетост

Горепосочените процеси доведоха до сериозна промяна на заетостта в този сектор. Днес формите на трудова заетост според формата на собственост и на средствата за производство в селското стопанство са: **наети, самонаети и семейна работна ръка.**

Класическата форма на заетост - наемният труд, който се характеризира със съществуването на трудови правоотношения между собственика на средството за производство и работника отстъпва във все по-голяма степен място на **самонаемането**, която е специфична форма на заетост и най-често се свързва с работата на едноличните търговци, упражняващите свободни професии, земеделските стопани и тютюнопроизводители, семейни работници в домашното стопанство и услугите. 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 семейна работна ръка е заета в нископродуктивни полупазарни стопанства с ограничени възможности за внедряване на нови технологии и ефективно използване на селскостопанската техника.

Според данните на Агростатистиката в българското селско стопанство с най-голям дял са самонаетите и семейните работници. Да вземем за пример динамиката в следните години: за 2007 г.- 897 хиляди, 2013г. – 557 хиляди и до 2018 г. - 375 хиляди. Намаляването на семейната работна сила е по-висока в сравнение със спада на общата работна сила. Този резултат е индикация за ниска степен на приемственост на земеделския труд между поколенията.

Естествените предпоставки за формирането на необходимия интерес и желанието да се наследи фермата се коренят в силната връзка с родното място, със земеделската земя и местните традиции, практически опит в отглеждането на съответните култури и животни. При прилагане на адекватни финансови мерки в аграрната политика за насърчаване на приемствеността в отрасъла, което е един от приоритети на Европейската комисия за следващия програмен период, в отрасъла може да се постигне социален ефект и е възможност за съхранение поне на 1/5 от сегашните земеделски стопанства. Освен мерките, свързани с финансовото подпомагане, от важно значение за привличането на млада работна ръка в отрасъла са технологичните, ергономични, социално-битови и други условия на труд.

Демографският и образователен профил на българските фермери не прави изключение от този в европейски план и е силно тревожен. Само 6,4 на сто от българските фермери са на възраст под 35 години. Това показват данните в специалния доклад от 2017г. на Европейската сметна палата. Според документа, българските фермери на възраст от 18 до 44 г. са 49 980. Броят на земеделските стопани от 35 до 44 г. е 13,2%, от 45 до 54 г. са 18,5%, делът на фермерите от 55 до 64 г. е 25,2%, а най-голям е процентът на земеделците над 65г. – повече от 36,7%.

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 3,5% от управителите са със средно или висше селскостопанско образование.

В определени подотрасли на селското стопанство необходимостта от полагане на труд и грижа е ежедневно, което не позволява спиране или прекъсване на производствения процес при никакви обстоятелства и изисква съответната осигуреност с трудови ресурси. Именно тук се осигурява **постоянна форма на заетост на работниците** в животновъдните стопанства, в стопанства в които се отглеждат повече от една култура или практикуват оранжерийно производство на пригодени за това култури. Значително по-малка е групата на наетите лица в отрасъла, но тя е натоварена с множество специфични проблеми, които също поставят предизвикателства за решаването им. Числеността на наетите лица в отрасъла относително се запазва в рамките 57-58 хиляди. Средномесечният брой на наетите по трудов договор в растениевъдството, животновъдството и спомагателни дейности лица (по данни на НОИ в края на 2018 г.) са **63 651 души /3,5% от общо наетите за страната/**, като от тях **57 313 души** са на пълен работен ден (или 90%). Средният осигурителен доход на наетите лица за същата година е **694,33 лв.**, което е **78%** спрямо общия за страната среден осигурителен доход. **Средна работна заплата в сектора за 2018 г. 905 лв.** като бележи увеличение с 9,3 от предходната. За сравнение наетите работници в селскостопанския сектор на Дания са 52,2% от работещите в сектора, а в Германия те са 45,0%.

Анализирайки статистическите данни за заетостта в сектора с тревога отбелязваме участието им в осигурителната система, като регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители **осигурени за всички социални рискове**, без трудови злополуки и безработица през 2018г. са **21 573 души** със средномесечен осигурителен доход - **359** лв., **осигурените само за пенсия** земеделски стопани и тютюнопроизодители са **22 500** със

средномесечен осигурителен доход - **358 лв.; работещите без трудови правоотношения** в кооперациите са 938, със средномесечен осигурителен доход **274,27 лв.**, а **наетите по трудов договор** лица, които са осигурени задължително за всички социални рискове са **63 651** или общият брой на официално внасящите осигурителни вноски в селското стопанство е **108 662** от **2 802 898 осигурените лица** /или **3,87% от общия брой**/.

Фиг. 4. Брой наети на трудов договор и средна работна заплата

Година	Брой наети по трудови и служебни правоотношения в селското 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
2016	71 637	772	948	81,4
2017	71 340	832	1037	80,2
2018	71 101	905	1146	78,9
2019	69 246	996	1274	78,1

Източник: *НСИ*

Данните от официалната статистика сочат групата на наетите лица, която в годините относително се запазва икономическата дейност селско стопанство, горско и рибно стопанство. Действително наетите лица в отрасъл селско стопанство ни предоставя справката на осигурените наети по трудов договор лица - НАП. Икономическата реализация на техния труд е получаваната заплата, която бележи увеличение, но остава под средната за страната.

Делът на заетите в сектора спрямо заетите в икономиката представлява 19,3%, докато наетите по трудово правоотношение са едва 3% от общо наетите за страната. Самонаетите лица са 86% - 87% от работещите в сектора или 2/3 от всички самонаети лица в страната.

Икономически нобективен факт е, че поради спецификата на аграрната дейност не е възможно да се поддържа максимална заетост през цялата година. Обикновено през летните месеци и есента, във връзка с прибирането на реколтата, е необходимо да се наема допълнителна работна сила. Затова и за сектора са характерни **временната и сезонната форма на заетост,** която най-вече е **предпоставка за неформалната форма на заетост**, представляваща съществен социален проблем за сектора.

1.3. Доходи

Въпросът за доходите, както на земеделските производители, така и за работниците и специалистите от обслужващите и изпълнителски структури на МЗХГ, които сериозно ни отдалечават от европейските, е един от най-важните въпроси на аграрната политика. Заплащането на труда в земеделието е по-ниско отколкото в останалата част на икономиката, което се дължи на ниската добавена стойност на единица площ и на заплащане в сектора, съобразено със средните за района, страната и вида на труда. Ниските доходи в земеделието обясняват до голяма степен отлива на заетост, но това не е единствената причина за негативните нагласи за прилагане на труд в земеделието има редица рискови фактори

В останалите икономически сектори разходите за труд представляват между 45-50% от създаваната добавена стойност, докато в земеделието това съотношение е значително по-малко. По-ниското заплащане на труда в земеделието се дължи от една страна на по-ниската производителност и възвращаемост в отрасъла на единица разход, но така и в оценката за качеството на предлаганата работна сила и във вида на предлаганата работа.

В България нивата са около 25% и, за да се намали острият недостиг на работници в отрасъла **е необходимо 50-60% увеличение на разходите за труд**. Това няма да реши всички проблеми с недостига на работници, но ще преодолее част от най-острите дефицити. Проблемът с липсата на желаещи да работят в земеделието се дължи и на качеството на работата, която се предлага в земеделието, на демографската криза в селата и на светогледа по отношение на труда на съвременното общество. Спецификата на селскостопанското производство и ниските доходи не стимулират задържането и 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 условита на живот в селските райони, които далеч не удовлетворяват разбиранията и потребностите на младия човек. Обезлюдяването и отливът на млади хора от селските райони, както и застаряващото население в селското стопанство, са сериозни предизвикателства пред развитието на сектора. Предложението на Европейската комисия за бъдещето на ОСП след 2020г. поставя обновяването на поколенията в земеделието и навлизането на млади хора в сектора като приоритет на новата ОСП. Модернизацията и внедряването на нови технологии и техника са устойчивия път за преодоляване на преобладаваща част от проблемите.

Доходите на наемните работници в селското стопанство е един от най-важните въпроси на аграрната политика, от решаването на които до голяма степен зависи не само от стабилността на отрасъла, но и от социалното партньорство между синдикати и национално представителни организации от земеделието. Неоспорим факт е, че социалното партньорство и колективното трудово договаряне са най-ефективеният инструмент за анализ и преодоляване на възникващите сложни проблеми в социалната и трудова среда.

Законовият двустранен социален диалог и колективното договаряне изисква дееспособни партньори не само от страна на синдикати, но и от и страна на работодателите. За съжаление, в отрасъл „Земеделие" работодателските съюзи трудно се обединяват и струк-

турират за национално представителство, въпреки че отрасъла първи се приватизира, първи смени собствеността и структурите на производство. В годините се създадоха огромен брой браншови организации, асоциации, съюзи, но само три от тях са членове на национално представителните работодателски организации, а именно Асоциацията на земеделските производители в България - АЗПБ, Националния съюз на земеделските кооперации в България - НСЗК и Българската асоциация на фермерите-БАФ.

Ръководството на ФНСЗ използва всички възможни срещи, обсъждания, провеждани от отделни браншови организации да осъществява съвместна дейност. В годините бяха сключени редица споразумения за сътрудничество, но най-ефективните са сключените колективни договори с Националния съюз на земеделските кооперации в България-НСЗК.

Успех на ФНСЗ в усилията за увеличението на работната заплата на наетите работници от селското стопанство е ежегодното договаряне на минимални осигурителни прагове за селско и ловно стопанство и свързаните с тях дейнсоти. Благодарение на добрия ни диалог със земеделските структури, членуващи в национално представителните работодателски-организации НСЗК, АЗПБ, БАФ, в периода от 2004 до 2016г. ежегодно договаряхме минималните осигурителни доходи в отрасъла. ФНСЗ сключваше споразумение за определяне на МОД по квалификационни групи професии за икономическа дейност „Селско и ловно стопанство" А 01, според което средното годишно увеличение стигаше **от 8,5%, до 10%**. В посочения период най-голямо увеличение има в групите „аналитични специалисти" и „техници и други приложни специалисти".

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 на структурите от тази икономическа дейност. За съжаление представителните работодателски организации преустановиха подписването на споразуменията за МОД за 2017г. Въпреки настояванията и извършената предварителна работа по договарянето от страна на национално представените синдикатите (КНСБ и Подкрепа), както и на ФНСЗ, за 2017г. 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 2017г. 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 2003г. 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. Договарянето на МОД е съществен, ефективин инструмент за борба със сивата икономика и за гарантиране приходите на осигурителната система, както и адекватността на осигурителните права. Така че, няколко пропуснати години 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, включителноо в отрасъл „Селско стопанство", което се вижда и от таблицата.

Фиг.5 Минимален осигурителен доход ИД „Селско стопанство” А 01

№	Квалификационни групи професии	2013 лева	2014 лева	Увеличение 2014/2013%	2015 лева	Увеличение 2015/2014 %	2016 лева	Увеличение 2016/2015 %
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.	Администрати вен персонал	493	542	9,9	580	7,0	630	8,6
5.	Персонал, зает с услуги на населе-нието, 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 ма-шини и съоръжения и работещи по мон-таж и изделия	584	613	4,9	662	8,0	662	0,0
9.	Професии, неизис-кващи специална квалификация	328	345	5,2	383	11,0	421	9,9

Източник: *ФНСЗ*

1.4. Обслужващи структури сектор „Земеделие”

Проведената **пагубна аграрна реформа** доведе до намаляване на регистрираната заетост в отрасъла в пъти - от около 700 000 наети на трудов договор в 1991г. до 58 000 и от 672 хиляди синдикални членове, обединени в 2356 синдикални организации в ФНСЗ до 4700. Само в периода 1992-1994г. бяха освободени от работа 400 000 работници и служители. Поземлената реформа, която можем да окачествим като натурална реституция, тотална поземлена приватизация и разрушаване на старите производствени структури рзруши изцяло социалната справедливост. Ликвидира животновъдството, ликвидира трайни насаждения, наложи пълна разруха на поливното земеделие. Последиците са обезлюдени селски райони, намалена заетост на наетите лица на постоянен трудов договор в пъти, а доходите спаднаха катострофално. В отделни предприятия и структури с месеци не се получаваха заплати. Непоправими социални последици за цялото българско общество – неизмерима социална цена платена от селскостопанския труженик.

Неблагоприятното състояние на аграрния сектор години наред се отрази изключително негативно и върху предприятията, които обслужваха отрасъла, както и върху научните институти, производствените бази. Голяма част от тях преустановиха дейността си поради липса на средства. Хроничното недофинансиране доведе до намаляване на работещите в пъти във всички звана без изключение – „Напоителни системи” ЕАД, Селскостопанска академия, Национална ветеринарно медицинска служба - днес Българска агенция по безопасност на храни, Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството ИАСРЖ, Агенции и други дружества. След 1990г. в посочените структури числеността бе намалена от 6 до 8 пъти.

Непрекъснато се провеждаше политика на финансови рестрикции особено за бюджетната сфера, неизменно засягащи средствата за работна заплата, механизмите и равнищата на трудовите възнаграждения, разходите за издръжка. Период на несигурност на работните места, замразени работни заплати, непрекъсната оптимизация на числеността на персонала, финансова нестабилност не само на държавните търговски дружества, но и на редица бюджетни структури.

През тези години на трудна и сложна обстановка ние трябваше да отстояваме синдикалните си права и да защитаваме интересите на работещите.

За всичко това Федерацията непрекъснато полагаше усилия да алармира обществеността за липсата на социална политика, за липсата на дългосрочни мерки в подкрепа на земеделските производители и достойно заплащане на работниците и служителите от обслужващите звена.

Използвали сме всички законови форми и инструменти за информиране и повишаване чувствителността на обществото към тези национално значими въпроси – от големите протестни акции 1992, когато е проведен мълчаливия протест пред Народното събрание, 1994, 2002г. и от 2008г. и така до 2019г. все протести и социално напрежение в НС „ЕАД” ССА, БАБХ, ИАБГ. Федерацията ежегодно в становищата си при обсъждането на проекта

на Закона за държавния бюджет настоява 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 в различните периоди в годините назад и особенно в периода на бюджетни ограничения непрекъснато се намаляваше субсидията към бюджета на 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, голяма част от които генерират приходи, и за които в определени агротехнически периоди е необходимо да бъдат извършени значителни разходи.

Предприеха се мерки за замразяване на доходите на работниците и служителите и евентуалното им увеличаване само след извършване на нови съкращения в щата, което доведе до извършване отново на погрешна стъпка в администрирането, ефекта е загуба и на без това останалите недостатъчно квалифицирани специалисти, което пък несъмнено се отрази негативно на постигане на добри резултати от трудова дейност.

В няколко последователни години в проекто-бюджетите на МЗХ се посочваше един и същ механизм за увеличаването на индивидуалните основни месечни заплати на бюджетните организации след намаляване числеността на персонала. Извършваното през годините няколкократно оптимизиране на числения състав на практика доведе до достигане на санитарния минимум в числеността на персонала. Значителна част от висококвалифицираните специалисти неоснователно бяха уволнявани или сами прекратяваха трудовите или служебни правоотношения, поради все по-ниското и неадекватно заплащане. Неоправдано ниските трудови възнаграждения естествено не успяваха да мотивират работещите за все по-качествено и ефективно изпълнение на трудовите и служебните им задължения, което от своя страна би гарантирало същинския просперитет на отрасъла. Едно от най-големите предизвикателства пред всички нас бяха извършваните съкращения в бюджетната сфера. Началото на масовите съкращения бе поставено с изпълнението на параграф 23 от Закона за държавния бюджет за 2008г. и приетите подзаконови нормативни актове – Устройствен правилник на МЗХ и на структурните звена, във връзка с 12% намаление числеността на персонала.

Почти на всички нива и периоди на управление се проявяваше формално отношение и бюрократичен подход на разпореждане на отрасловите министерства за съкращаване на изпълнителските кадри на основните звена, изпълняващи специфични функции, дейности и ангажименти към ЕС. Практика е да се пристъпва към уволнение на професионалния състав, без да се направи задължителен анализ и оценка, какви точно категории и служители да бъдат освободени. Независимо от инициираните на тази тематика отраслови заседания и искания от нас анализ за критериите, по които са извършени съкращенията, такъв не ни

беше представен. С активното участие на браншовите синдикални съвети търсехме различни възможности за ефективен социален диалог и намаляване числеността на персонала на структурни звена към МЗХ с минимален процент за сметка на вътрешни резерви и дублиращи структури, като запазихме работните места на по-голямата част от синдикалните ни членове. Проведени бяха поредица от срещи на всички нива, пресконференции, декларации, обсъждания, но условието на постановлението на МС бе увеличение на работните заплати с процент, равен на намалението на числеността. От публикувания Устройствен правилник на МЗХ в ПМС №204 от 18.08.2008г. се установи, че числения състав на структурите от системата на Министерството е намален с максималния процент и варира от 7% до 38%. Независимо че в нормативните документи бе заложено икономиите от разходите за заплати при намалямане числеността на персонала да се използват за увеличение на трудовите възнаграждения, на практика това не се случи, напротив от 2008г. работните заплати бяха замразени. Примерите са повече от достатъчно:

- В създадената Българска агенция за безопасност на храните бе извършено съкращение на числеността, но не само **нямаше увеличение** на заплатите, но се допусна и неравнопоставеност в заплащането на специалистите на едни и същи длъжности, упражняващи контролни функции, преназначени и новоназначени в БАБХ от четирите други структури на МЗХ.
- Случаят в „Напоителни системи" ЕАД е ярък пример за управленския подход „Реформа срещу пари!". След извършено съкращение на 618 човека – залог за изплащане на необходимите за дружеството 10 млн. лева – бяха получени 4 млн. лв. вместо обещаните 10 млн., независимо че на търговското дружество е вменена със закон изпълнението на държавната задача „предпазване от вредното въздействие на водите и опазване на земеделски земи, население, инфраструктура", която те финансират със собствени средства и, естествено, отново за сметка на трудови възнаграждения, обезщетения и издръжка.
- В ССА ежегодно в проектобюджетите се **намаляваха** средства за научна дейност, с което се задълбочаваше критичното финансово състояние, в което се намираше Академията – натрупани задължения към доставчици, неразплатени обезщетения при пенсиониране, ограничени средства за дейности, а това неминуемо поражда социално недоволство и отлив на научен потенциал от Академията.

Рестриктивната 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.

Замразяването на доходите нанесе сериозен удар върху жизнения стандарт на работещите в обслужващите звена на МЗХ. С въвеждането на „новия модел" на заплащане и отмяната на допълнителното възнаграждение /клас/ в държавната администрация /2012/, без осигуряването на необходимите средства за прилагането му, заплатите не се увеличиха, а и 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.

В условията на така провежданата финасова политика и геноцид срещу националната ни аграрна наука, срещу квалифицираните специалисти, ветеринари, лаборанти фонд „Работна заплата" не достигнаше в ССА, БАБХ, ИАБГ, ИАСРЖ и др..

Бюджетният дефицит и недофинансирането на структурните звена на МЗХ години наред, повлече отново масови съкращения на работещи и служители и след 2012г. от 12% до 19,6 % ; ССА -2013 г.-200 души и в 2015 г. още 300; БАБХ в 2013 г. - 135 души и в 2015г. още 380: ИАСРЖ -21%; 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.

Във връзка с преодоляване на последиците от извършваните съкращения. ФНСЗ и браншовите съвети водеха последователна и единна политика и положиха 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.

Отново поредица от срещи на всички нива – със стопанските ръководства, със министър, зам. министри и политически кабинет. Въпреки настоятелно поставените синдикални искания на всички нива, срещахме 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.

В дългия период на замразените работни заплати единствено се увеличаваше минималната работна заплата. Известно е, че тя не се отразява на ръста на трудовите възнаграждения на по-голямата част от квалификационни групи професии, но тя е доказан инструмент за принуда на сивия сектор да поддържа видимите трудови възнаграждения в съответно съотношение спрямо нея както и влияе при увеличението на минималните осигурителни доходи. Само за периода 2012 г-2016г. повишението на минималната работна заплата отбеляза над 48%. С всяко увеличение на МРЗ намаляваше разликата в заплащането между изпълнителския състав и специалистите в бюджетните организации, което създаваше сериозно напрежение. Неоспорим факт, който обезличава образованието и стремежа към повишаване на квалификацията.

Нашите настоявания всяка година бяха насочени към увеличение на заплатите по длъжности, а не само на изпълнителския състав при увеличение на минималната работа. Това

беше един от основните наши приоритети.

Затова **и темата с бюджета на Република България и съответно бюджета на МЗХГ** всяка година е една от най-важните теми, които поставяме за разискване на всички нива.

Министерството на земеделието и храните е една от водещите държавни институции, която изпълнява държавна политика, насочена към всички браншове на отрасъла, съобразена с редица ангажименти към ЕС и има най-важната роля в реализирането на Общата селскостопанска политика у нас. Служителите от второстепенните разпоредители – Агенции и служби са пряко ангажирани с непосредственото обслужване на земеделските стопани, изнасят тежестта на почти всички кампании за подпомагане, провеждани от МЗХГ и ДФ „Земеделие“, осъществяват контрол по хранителната верига и хуманно отношение към животните,подкрепа и опазване на земеделските земи и води. Спецификата на отрасъла изисква още развиване и прилагане на силна научно-изследователска дейност, което означава създаване и развиване на висококвалифицирани кадри, но най-вече запазването им в отрасъла.

За конкурентноспособното и устойчиво развитие на отрасъла е необходимо да се прилага цялостен подход, който да отразява принципите на справедливост в обществото. Това обхваща, както подкрепа за земеделските производители с всеки програмен период на ОСП и национално подпомагане, така и достойна социална обезпеченост на работниците и служителите, които ги обслужват и най-вече ежегодно им увеличение на работните заплати.

Бюджетната процедура за ФНСЗ, включва 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 МЗХГ, Националния съвет за тристранно сътрудничество, Отраслов съвет за тристранно сътруднчество, финансов министър, 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 както и за увеличение на всички работни заплати.

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 едва 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. В 2017г. последва увеличение на работните заплати в отделни второстепенни разпоредители с бюджет и след 2018г. бе променена политиката по доходите – с правителствено решение с 10% се увеличаваше фонд разходи за персонал в бюджетите на отрасловите министерства. Във връзка с нашите ежегодни предложения за увеличение на работните заплати и изключително трудното прилагане на правителственото решение за увеличение с 10% фонд на разходите за персонал трябва да отбележим, че в последните десет години при подготовката на бюджетната процедура, непрекъснато настоявахме да се преодолее натрупания дефицит в бюджета на МЗХГ, които се дължи на необезпечения финансов ресурс за изпълнение на заложените в правителствената програма приоритети и политикии и редица структурни промени в обслужващите звена. Едва в бюджет 2020 на МЗХГ след редица срещи, настоявания на всички нива, ОСТС, срещи министър и зам.министър на МФ, срещи с парламентарно представените политически сили, Комисия земеделие и храни, Комисия бюджет и финанси, дефицитът в разходи за персонал в размер на десет милиона беше покрит. Преодоляването на натрупания дефицит в разходи за персонал даде възможност увеличение на работните заплати във всички структурни звена на МЗХГ с ръст от 10% - 11% без социално напрежение. Отражение на посоченият ръст в СРЗ за 2020г. е както следва: **ИАБГ - 736лв; ССА - 996 лв; НС ЕАД – 1064 лв; БАБХ - 1165 лв; Други структури на МЗХГ – 1155 лв.**

Ето и отражението на протеклите структурни промени в заетост и доходи в някои от обслужващите структури на отрасъл Земеделие:

СПРАВКА
за периода 2011 г. – 2020 г. /по години/ за численост на персонала, СРЗ и % съкращения в Напоителни системи

Години	Средногодишни щатни бройки	Средна месечна брутна заплата в лв.	Съкращения %	Средна работна заплата за страната в лв.
2011	1 981	552	0,91%	686
2012	1 797	760	1,00%	731
2013	1 789	684	1,03%	775
2014	1 858	729	0,00%	827
2015	1 879	782	0,00%	892
2016	1 853	772	0,98%	948
2017	1852	899		1037
2018	1853	959		1146
2019	1852	1013		1247
2020	1852	1064		

Източник: *НС ЕАД*

„Напоителни системи” ЕАД е акционерно дружество с 14 регионални представителства в страната със статут на клонове. Те извършват доставка на вода за напояване, промишлено и питейно водоснабдяване, отводняване и предпазване от заливане на земеделски земи, промишлени обекти, населени места и др.

Дружеството стопанисва и съоръжения за предпазване от вредното влияние на водите, в т.ч. заливане на населени места, пътища, ж.п. линии, промишлени предприятия, земеделски земи и други важни от национален мащаб обекти.

НС ЕАД поддържа и експлоатира държавния хидромелиоративен фонд за улавяне, съхранение, разпределение и реализация на вода за напояване на земеделски култури, като с част от стопанисваните съоръжения доставя вода за промишлени нужди в т.ч. условно чисти води за ВиК оператори.

Държавното предприятие „Хидромелиоративни системи” през 1991г. е стратегическо предприятие за българската икономика с вложен огромен капитал, на второ място след БДЖ по капиталиви средства. През 1992г. започва раздържавяване на предприятието и голяма част от съпътстващите го клонове са приватизирани и на 08.12.1993г. е регистрано като „Напоителни системи” ЕАД. Изградените хидромелиоративни съоръжения до приключване на аграрната реформа бяха с възможности да напояват над 5 милиона дка от използваната земеделска площ, което възлиза на над 15% от ИЗП.

Днес съществуващата в страната хидромелиоративна инфраструктура, включваща инженерни системи, свързани с напояване, отводняване и защита от вредното въздействие на водите, остава в критично физическо състояние и влошена функционалност, което води до значителни загуби на поливна вода в линейната инфраструктура и съответно до високата й цена. Въпреки че през последните няколко години се наблюдава известно нарастване на поливните площи, те обхващат едва 2.4% от използваните земеделски площи и 2.1% от обработваемите земи. Всичко това се дължи на продължителното преструктуриране на дружеството, хроничното недофинансиране и постоянните смени на управителите. Проблемите в **Напоителни системи** се трупаха със години и единствено синидкатите ги поставяха смело на всяко правителство с настояване за разрешаването им. В периода 2011-2014 г. работните заплати в системата се получаваха само след протести.

Изпитанието за всички нас бяха не само управителите, но и липсата на финансови средства за изплащане на трудовите възнаграждения и за издръжката на системата. Закъснението на работните заплати започваше още през първото тримесечие на годината и продължаваше до края на годината. Напояването не само, че не беше сред приоритетите на министерството, но и всички необходими разходи за провеждане на производствената дейност се извършваха за сметка на неразплатените трудови възнаграждения на работещите в предприятието. Системното неосигуряване на средствата по ОПВВ (опазване на вредното въздействие на водите) от страна на държавата ни караше нас, синдикатите и представителите на синдикалния актив на „Напоителни системи”, непрекъснато да поставяме темата на ежегодните срещи с ръководствата на „Напоителни системи”, пред Министерство на фи-

нансите, 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 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. Както вече подчертахме в тези години работните заплати се получаваха само след протести. Няколко пъти в Комисията по земеделие към Народното събрание се проведе изслушване, поставяни бяха нашите категорични изявления и настоявания и при всяко приемане на бюджата на МЗХ. След поредица от няколко месечни регионални и национални протести през **2013 и в 2014г.** най-после изпълнителната и законодателната власт пое ангажименти за промяна на нормативната уредба, с която се урежда по траен и категоричен начин финансирането на дейността от общонационален характер.

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 опазване от вредното въздействие на водите.

С предоставянето на бюджетните средства за услугата опазване на вредното въздействие на водите от държавния бюджет чрез бюджета на МЗХ от 2015 г. работните заплати се изплащат регулярно. Последните две години, обаче, финансовите средства, които се отделят от държавния бюджет на **„Напоителни системи" ЕАД** за извършване на обществената услуга за защита на вредното въздействие на водите са замразени. Практиката показва, че тези средства са недостатъчни и надхвърлят разходите за услугата всяка година с над **2 млн.лв.** Финансовото състояние на търговското дружество е затруднено от нереално планираните средства за извършване на обществената услуга за защита на вредното въздействие на водите, затова ФНСЗ настоява за допълнително финансиране при обсъждането на годишните бюджети, защото то е пряко свързано и се отразява върху заплащането на работещите в дружеството.

СПРАВКА

Заплати и щатни бройки на ССА ЗА 2010 – 2020 година

Години	Окончателен бюджет	Средногодишни щатни бройки	Средногодишна работна заплата	Средномесечна работна заплата	Средна работна заплата за страната в лв.
1	2	3	4	5	6
2010	18 287 343	2 820	6 485	540	
2011	17 834 866	2 692	6 625	552	686
2012	14 023 768	2 507	5 594	466	731
2013	16 966 276	2 340	7 251	604	775
2014	16 396 047	2 340	7 007	584	827
2015	15 909 458	2 078	7 656	638	892
2016	13 904 248	1 990	6 987	582	948
2017	16 787 286	1873	8 962	762	1037
2018	19 788 024	2065	9 582	814	1146
2019	22 388 563	1 938	1 155	889	1247
2020	25 814 539	1 926	13 403	996	

Източник: *ССА*

Селскостопанска академия е национална автономна бюджетна организация към министъра на земеделието, храните и горите, уредено с приетия на 28.02.2018г. Закон за Селскостопанска академия, която се занимава с въпросите свързани с научни изследвания, научно – приложна, иновационна и образователна дейност в областта на земеделието и храните.

Структурата на Академията включва 25 научни институти, 4 научни центрове, Национален земеделски музей и 13 специализирани поделения към Държавно предприятие „Научно-производствен център“.

В последните тридесет години аграрната наука премина през много структурни и законодателни промени, които се отразиха изключително негативно върху научния потенциал и производствените бази. Заедно с физическото ликвидиране на земеделските структури се преустанови връзката на науката с практиката, приватизираха се недвижими имоти на научните звена, ликвидира се генофонд, намаляха субсидиите към аграрната наука. Характерно за посочения период е не само хроничното недофинансиране, неизплащането на работните заплати, масовите съкращения, но и заплахата от нарушаването на целостта на Академията. Докато всички отраслови федерации отчитаха и работеха за постоянното нарастване на работните заплати, то Федерацията на земеделието се бореше основно да се изплащат дължимите работни заплати. В този тупик бяха вкарани всички наши системи – Напотилни системи, Борба с градушките, Селскостопанска академия. Изоставането на трудовите възнаграждения в Академията се движеше в периода от три до шест месеца. Социалното напрежение

растеше непрекъснато, работещите в тези системи нямаха средства да задоволят елементарните си нужди, както и да стигнат до работното си място, а какво да говорим за научни продукти, развитие и технически и технологичен прогрес. Концентрацията на синдикалните ни усилия минаваше през всички форми на диалог – от срещи, разговори, контактни групи, натиск до протести, изпращане на целево адресирани позиции, становища, декларации до президент, премиер, министри и пр. бе постигнато и подписано дори **Споразумение с МЗХГ** за изплащане на дължимите работни заплати по график през 2001г. Това бе едно от първите споразумения с министерството, после имаше още много такива за различните ни системи. Но нашият анализ показва, че най-дългия и мъчителен път с постоянно забавяне на изплащането на работните заплати извървя ССА. В тези трудни и тревожни години системата напуснаха много талантливи и обещаващи учени, селекционери, работници. От нехайство или държавническо късогледство целта беше постигната – да се обезсили, деморализира и демонтира българската аграрна наука и да се освободи пространство за алтернативни научни продукти в българкото селско стопанство. От 2310 селскостопански научни работници през 1989г., днес в Селскостопанска академия работят по-малко от 500 научни работници.

След 2004 г. работните заплати се изплащаха относително редовно, което продължи до 2012г. Това обаче не промени липсата на перспектива пред системата. Години наред синдиката ни, ФНСЗ, поставяше визията и финансовото състояние на ССА като постоянна точка в дневния ред на заседанията на ОСТС. 2012 година беше поредната от серията на рестриктивна политика и яростни ограничения за публичния сектор. Вследствие на крайно рестриктивен бюджет, разпределен за изпълнение от ССА от отрасловото министерство, ръководството не успя да осигури финансови средства за последните две работни заплати от 2012г. Това нагнети социалното напрежение сред работещите в аграрната система. За втори път през второто полугодие на годината закъсняваха дължимите изключително ниски трудови възнаграждения на научната общност. Недоволството от погазването на трудовите права на работещите се изля в протестен митинг, проведен на 19 декември 2012г. пред МЗХ. Протестът реши изплащането на двете дължими работни заплати, изплащането на обезщетенията на освободените работници и служители в последните две години поради навършване на осигурителен стаж и възраст, но не успя да осигури по-голям финансов ресурс за бюджетната 2013 г. и това неминуемо доведе до ново социално напрежение и през следващата 2013 година, въпреки периодичните ни срещи с председателя на Академията. 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 разформиране на структурата**, което отново вдигна градуса на 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 въ-

веждане на знания и технологии в областта на аграрния сектор, провеждани от колективите на всички поделения на ССА. 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 редица становища относно проекти на нормативни документи – постановление и закони, в които чрез нашата намеса бяха променени текстове касаещи трудовите правоотношения.

Бюджетът на Академията никога не е бил съобразен с квалификацията, професионализма и експертността на работещите в структурните звена. Годишните финансовите средства определени за Академията бяха крайно недостатъчни за осъществяване на научната, приложната, обслужваща и спомагателна дейност в областта на земеделието, животновъдството и хранителната промишленост, а държавните предприятия – опитни станции и експериментални бази - от структурата на ССА оставени на самоиздръжка и работните заплати с месеци закъснение се изплащат. Условията за развиване на наука и труд в научните звена са далеч от представата за 21-век и са повече от трагични.

На нашите аргументи и настоявания от страна на ръководствата на Министерството бяха давани обяснения, че предстои да се извършат структурни промени, след които Академията ще има финансова самостоятелност.

В първото полугодие на 2016г. 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 2017г. на ССА, след очакваното приемане на Закона, отново бе недостатъчна и с предвиден изключително ограничен ресурс, непозволяващ макар и минимално увеличение на работните заплати. За отстояване на исканията отново следваха срещи на всички нива, обединяване на усилията с работещите в БАН за провеждане на шествие под надслов „Искаме ли да има наука в България?”.

С гласувания Закон за Селскостопанска академия на 28.02.2018г., ССА получи своята финансова автономност и самостоятелност и определен трансфер ежегодно от бюджета на РБългария. Предоставените финансови средства за аграрната наука покриват 85% от разходите за персонал и трудно успяват да осигурят нормални условия за успешното осъществяване на научната дейност. Видно от горепосочената средна работна заплата за ССА е необходимо допълнително финансиране, тъй като голяма част от висококвалифицираните работници са със заплати малко над минималната работна заплата.

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 годината	Дата, към която е извършена промяната 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	02.08.2011	2 998	- 200	6,67%
2012	22 749 538	2 798				
2013	22 250 907	2 663	18.10.2013	2 798	- 135	4,82%
2014	21 672 344	2 663				
2015	20 422 827	2 296	21.04.2015	2 663	- 367 /-380+13/	13,78 %
2016	20 840 201	2 266	01.10.2016	2 296	- 30	няма
2017	22 673 096	2 266				
2018	23 290 010	2 266				
2019	26 603 605	2 266				
2020 бюджет	29 208 700	2 266				

Източник: *БАБХ*

Българската агенция за безопасност на храните, БАБХ е структурирана чрез обединяване на Националната ветеринарномедицинска служба, на Националната служба за растителна защита (с изключение на Института по растителна защита), както и на Националната служба по зърното и фуражите, на регионалните здравни инспекции и на областните дирекции „Земеделие“ в частта, свързана с дейността й по чл. 3, ал. 1 от Закона за Българската агенция по безопасност на храните. Целите на тази агенция са ясно декларирани:

- Високо ниво на защита на здравето на животните и превенция срещу болести и
- Гарантиране качеството и безопасността на храните.

Посочените политики се изпълняват от БАБХ, чийто бюджет е перманентно недофинансиран от самото начало на създаването на Агенцията. При преструктурирането на НВМС в БАБХ се вляха още три структурни звена на МЗХГ с необезпечен финансов ресурс. Ограничената бюджетна рамка години наред не успяваше да обезпечи извънредните и неотложни разходи, свързани с бързото ограничаване и ликвидиране на болестите по животните, както и регистрираните зоонози на територията на страната.

За Федерацията на независимите синдикати от земеделието особено важно бе не само

защитаването на необходимите бюджетни средства, но и запазването на синдикалните ни организации при преобразуването на трудовите правоотношения в служебни, което се извърши според Закона за държавния служител. Това беше и предпоставката, за да продължим и надградим добре водения традиционен социален диалог и колективно трудово договаряне в системата в името на правата на работещите. Федереацията положи огромен ресурс и максимални усилия за мотивиране на държавните служители да запазят своето синдикално членство. 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. В продължение на няколко месеца ръководството на Федерацията и Браншовия синдикален съвет на НВМС водиха редица срещи с управлението на НВМС и с отделни звена от системата във връзка със създаването на БАБХ – разглеждайки внимателно нормативната уредба, структурирането, вливане на други звена от МЗХ. Активно участвахме в комисиите по оптимизация на числеността, представяхме становища относно новите функции и дейности на Агенцията и обвръзката им с необходимите специалисти, следяхме за изпълнението на сключеното споразумение.

Бюджетът на БАБХ години наред 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 26.06.2012г. за нов модел на заплащане на държавната администрация.

Проведоха се няколко браншови срещи във връзка със създалото се 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 вменяване на тази отговорна работа на частни такива. Тези действия предизвикаха недоумение и възмущение, още повече, че работните заплати са замразени, а същите тези финансови средства за същинската дейност на лабораториите, с лекота се предоставят на определени външни формирования. Безогледното заобикаляне на закона предизвика острата реакция на синдикатите, изразена в писмо до министър на земеделието и примиера, 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. Благодаре-

ние 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.

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 намираха разрешение. КТД и Споразумение за държавните служители се подписваха със запазени договорености.

Отговорностите и задълженията на служителите в БАБХ непрекъснато се увеличават особено с появата както на нови, така и отдавна забравени болести по птици, овце и свине. Служителите от Агенцията ежедневно са на предния фронт за осъществяване на контрол и качество на хранителните продукти, работят на терен и в рискова среда. Специфичните им контролни функции са съизмерими по обществена значимост със служителите, които се грижат за обществения ред и сигурност и е задължително да бъдат адекватно финансово стимулирани.

СПРАВКА
за периода 2011 г. – 2020 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 %	Средна работна заплата за страната в лв.
2011	762	430,17	0,26%	686
2012	747	436,33	0,00%	731
2013	751	441,26	0,13%	775
2014	751	456,33	0,00%	827
2015	755	435,41	0,00%	892
2016	682	485,00	6,50%	948
2017	719	562,17	0,00 %	1037
2018	764	602,58	0,00 %	1146
2019	787	688,50	0,00 %	1247
2020	780	736,00	0,00 %	

Източник: *ИАБГ*

Географското положение и разнообразния релеф на страната предопределят България като една от най-градобитните страни в Европа. Градушките са унищожителни за селскостопанската продукция метеорологични явления.

Системата за противоградова защита в България е създадена през 1968 към Министер-

ството на земеделието. Изпълнителната агенция **„Борба с градушките”** защитаве територия от 17 000 кв.км в силно градобитни райони в областите Видин, Монтана, Враца, Плевен, Пазарджик, Пловдив, СтараЗагора, Сливен, Хасково.

Синдикалният **бранш на ИАБГ** беше белязан от сериозни напрежения, смени, борба, и немалко победи. Със задоволство обаче, можем да твърдим, че сме имали регулярен диалог с ръководството на Агенцията. Ежегодно бяха провеждани браншови срещи с ръководствата на Агенцията, на които се обсъждаха 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 – 2016г. бяха предприети множество срещи на Браншовия синдикален актив и Изпълнителния директор, с екипите на МЗХ и министрите 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 2015г. 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 унизително 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 плануваната работна среща с Ръководството на ИАБГ, Зам. министър Цветан Димитров, синдикалния актив на ФНСЗ и селскостопански производители. Обсъдиха се възможности за преструктуриране на ИАБГ и създаване на гаранционен фонд. През месец ноември 2015г. социалното напрежение в Агенцията отново избухна поради закъснение изплащането на дължимите работните заплати за м. октомври. След сериозните настоявания от страна на ръководството на на Федерацията закъснелите заплати бяха изплатени. През март 2016г. се смени ръководството на Агенцията, а с него започнаха и съкращенията 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. Напрежението ескалира отново преди сезона 2016г. – 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 на земеделието, 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 2017г. и 2018г., не бе ре-

шен проблема на Агенцията с необходимата численост както и с ниското заплащане и преди откриването на сезона отново пред протести и **сключено Споразумение с МЗХГ.**

Съгласно поетите ангажименти по Националната програма за защита при бедствия 2014 – 2018г. и подобрена градозащитата чрез разширяване на защитаваните територии, през 2019г. бяха построени 63 нови ракетни площадки бяха включени в системата за градозащита две нови регионални дирекции с два командни пункта в гр. Хасково и с. Тъжа. За новоназначените служители на агенцията отново не бе осигурен бюджетен ресурс, както и необходимите щатни брйки в УП на агенцията.

Независимо от непрекъснатите настоявания за допълнително финансиране, видно от горепосочената таблица е изключително **ниското заплащане** на работещите в системеата на ИАБГ, което е почти два **пъти по-ниско от средното за страната.**

Във връзка с изработената концепция за преструктуриране 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.

Предоставената информация за динамиката на числеността и работните заплати в нашите браншове ИАБГ, ССА, БАБХ и НС ЕАД категорично доказва, че независимо от намалението на персонала, трудовите възнаграждения до 2015г са повече от унизителни 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 до 2016г.

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 МЗХГ, 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.

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.

Трябва да подчертаем, че в нашите четири структури социалният диалог и колективното договаряне се водят от десетилетия с успех и надграждане.

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

По инициатива на Президента на КНСБ се провеждаха 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.

В Комисията по земеделие към Народното събрание 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, за БАБХ. Федерацията участва постоянно в заседанията на Комисията и представя там своя защитена позиция и поставени въпроси.

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.

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 дейността на Федерацията и да покрива следните **цели**:

- ежегодно договаряне повишаването на доходи от труд;
- браншово договаряне на минимални основни работни заплати;
- постоянни преговори за запазване на работните места в структурните звена в системата на МЗХ;
- активна позиция при прилагането 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;

II. Социално сътрудничество в сектора. Покритие с колективни трудови договори

2.1. Социаленият диалог в сектор „Земеделие". Съдържание и форми.

Социалният диалог е ново явление в трудовите отношения и в българското трудово законодателство. Възникна в началото на 1990г. заедно с демократични промени, които се извършват в обществото ни от края на XX век и продължават и до днес и е неделима част от тях.

По своята същност социалният диалог представлява трайно и постоянно въвличане на социалните партньори – работодателските и синдикалните организации - в обсъждането и определянето на основните насоки както в развитието на трудовите отношения, така и на икономическата и социална политика на национално равнище. Страните, които участват в социалния диалог са работодателите и техните организации, работниците, синдикатите и държавните органи и институции.

Освен тристранното сътрудничество при уреждане на трудовите отношения, така наречения „трипартизъм", той включва и други форми на социалното сътрудничество – колективното трудово договаряне, участието на работниците и служителите в предприятието, уреждане на колективните трудови спорове по доброволен път, чрез непосредствени преговори, посредничество и арбитражни процедури.

Общата правна уредба на социалния диалог се съдържа в чл.1, ал.3 и чл.2 на Кодекса на труда. Конкретна уредба на посочените негови различни проявни форми се съдържа в членове: 3-3е, 6-7, 50-60 в Кодекса на труда и в редица други трудови и социални закони: Закона за здравословните и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта и др.

Правното съдържание на **социалния диалог** е определено в чл.2 на Кодекса на труда: „Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните."

В чл.2 на КТ са посочени конкректно теми по които се провежда диалогът. Той се осъществява във връзка с правното регулиране на следните обществени отношения: трудови, осигурителни и въпросите на жизненото равнище. Действаща правна уредба поставя в центъра на тристранното сътрудничество консултациите между държавните органи и социалните партньори – представителните синдикални и работодателски организации при уреждане на трудовите, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. Консултациите между държавните органи и социалните партньори се изразяват в провеждане на **съвместни дискусии и обсъждания**, за да се постигне възможно по-пълно и всестранно изясняване на въпросите, предмет на разглеждане. Тази форма на социалния диалог, по волята на законодателя, трябва да се провеждат в атмосферата на „сътрудничество, взаим-

ни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните”.

Практиката показва, че във всяко становище, позиция, мнение на отделните социални партньори - представителните синдикални и работодателски организации на национално, отраслово и браншово равнище - изразено в националния или отраслов или браншов съвет за социално сътрудничество има рационални идеи и предложения, които заслужават подобаващо внимание.

Тристранното сътрудничество е една от основните форми на социалния диалог, чиито органи са:

- Националният съвет за тристранно сътрудничество
- Отраслови, браншови съвети за тристранно сътрудничество
- Общински съвети за тристранно сътрудничество.

Общото в дейността на всички органи за тристранно сътрудничество е, че те имат еднакъв предмет на дейност и независимо от нивото, на което са учредени, обсъждат въпроси на трудовите, осигурителните отношения и въпроси на жизненото равнище.

Спецификата в дейността им е главно в **обхвата на въпросите**, които се разглеждат. Така Националният съвет за тристранно сътрудничество, НСТС обсъжда и изразява мнение и становища по въпросите, които са от общонационално значение. Отрасловите и браншовите съвети обсъждат и дават мнения и становища по специфичните за отрасъла или бранша въпроси, а общинските съвети дискутират и излизат със становища по темите от местно /общинско/ значение. Основна форма в дейността на съветите за тристранно сътрудничество са техните редовни заседания.

Добрият социален диалог е постоянен процес, в които работодателите, работниците и техните организации следва сами да развиват със или без помощта на неутрална страна. Ролята на двете страни е ясна – те представляват своите членове и се стремят да постигнат своите цели. Ролята на държавата в повечето случаи е балансираща и регулираща.

Но нека проследим приложението на горепосочената уредба на тристранния диалог на секторното отраслово ниво и разгледаме Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към МЗХГ.

Независимо от равнището, социалния диалог винаги се инициира от страна на синдикатите. Изключително много усилия се полагат, за да има диалог както от страна на ФНСЗ, от браншовите съвети и синдикалните ръководства независимо, че има законова норма в българското законодателство приети правила за работа на ОСТС както и към всеки браншови съюз.

Социалният диалог в българското земеделие в своята тридесет годишна история е бавен, трудно осъществяван, но **последователен** и често пъти протичащ при съпротива от страна на работодатели по редица от поставените въпроси, както и пасивност от страна на изпълнителната власт.

С почти всяко правителство и ръководство на земеделското министерство, **социалния**

диалог върви по един и същ начин – отваряне на диалога в началото и при приключване на мандата им, а през останалото време наблюдаваме капсулиране на всяка една от страните в нейните проблеми, омаловажаване на значението на социалния диалог като инструмент за решаване на секторни проблеми и подценяване на социалните въпроси, поставяни от синдикатите. Въпреки това е необходимо да подчертаем, че диалогът между синдикати и изпълнителна власт се води от десетилетия.

След промените през 1989г. и стартиралата аграрна реформа се търси и поставя началото на нови взаимоотношения при формирането и осъществяването на икономическата и социална политика в отрасъла.

Няма как да не припомним отново трудните времена на политически, икономически и социални реформи, които бяха изключително сериозни за сектор Селско стопанство и засегнаха тежко живота, правата и интересите на повече от 700 000 работещи в сектора, 96% от тях обединени в 2356 традиционни синдикални организации. За синдикатите прехода означаваше пълна промяна – от централизирани организации със задължително членство към доброволни обедения на работниците и служителите с основна мисия представителство и защита на техните интереси. Затова и социалното партньорство се утвърди като основен механизъм за съгласуване на интересите под силния натиск и експертното участие на синдикатите – преминавайки през различни инструменти за комуникация - кръгли маси, дискусии, национални срещи, протестни митинги, отраслови споразумения.

Началото на нови взаимоотношения при формирането и осъществяването на икономическата и социална политика в отрасъла се постави със сключеното **Споразумение между Федерацията на независимите синдикати от земеделието и Министерството на земеделието и хранителната промишленост през 1990г. за решаване на най-неотложните въпроси, които засягат жизнените интереси на работещите в отрасъла и пораждат социално напрежение.** В същата година се приемат правила за сключване на колективни трудови договори и споразумения в селското стопанство независимо, че това не е легитимирано чрез законодателни решения.

След 10 ноември 1989г. ФНСЗ е залята от десетки искания за прекатегоризиране труда на механизатори, животновъди, лозари, полевъдни работници, специалисти и др. По предложение на ФНСЗ съгласувано с МЗХ с ПМСN° 70 от 5 юли 1990 година е **прекатегоризиран трудът на над 200000 души работници от селското стопанство – заети при специфични условия на труд. Следващата стъпка** е сформирането на постоянна отраслова комисия към МЗХ за съгласуване на интересите на работещите с цел запазване социалния мир в страната която приема ежегодно таблица за началните месечни работни заплати по групи длъжностни наименования и изискваща се степен на образование в селското стопанство.

Споразумението сключено на 27.10.1992г. между МЗХ, ФНСЗ и Федерация „Земя" поставя началото на нов кръг от преговори между социалните партньори в отрасъла.

2.2. Структури на социалните партньори. Членство.

След промените в трудовото законодателство от **1992** година е конструиран **Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ**, които работи с променлив успех с непрекъснато сменящите се поредни правителства.

До приключване на аграрната реформа и възстановяване собствеността на земеделската земя **до 1998г.** в отрасъла синдикатите сключват с министерството **МЗХ Отраслов колективен трудов договор**, с ежегодни допълнителни споразумения, уреждащи началните месечни работни заплати по групи длъжностни наименования и степен на образование в селското стопанство.

Този **Отраслов колективен трудов договор** се прилага при дружествата, фирмите, организациите и сдруженията в производствената, обслужващата, научноизследователската, внедрителската, търговската и други дейности към МЗХ и урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, приватизация, осигурителни отношения, условия на труд социална и синдикална дейност.

С този кратък исторически преглед от първите години на прехода считаме, че внесохме яснота за усилията на Федерацията за отстояване на основните принципи на социалния модел в нелекия период на прехода.

Извършените структурни промени по отношение на собствеността, голямото разнообразие от форми на собственост, формираха различен правно-организационния статут на стопанствата, оказаха влияние върху производството на селскостопанската продукция и естествено това рефлектира върху заетост и доходи, както и върху социалното партньорство.

След проведената поземлена реформа и отеглянето на държавата от производствените структури, за действащия тристранен диалог и колективното трудово договаряне бяха нужни дееспособни партньори и от страна на работодателите. За съжаление в отрасъл „Земеделие" работодателските съюзи трудно се обединяват и структурират, въпреки че отрасъла първи се приватизира, първи смени собствеността и структурите на производство. Както вече бе подчертано, след 2000-2004г. се учредиха огромен брой браншови организации, асоциации, съюзи, но само три от тях членуват в национално представителните работодателски организации. Това са Асоциацията на земеделските производители в България, Националния съюз на в земеделските кооперации България и Българската асоциация на фермерите. С натиск, усилия и дипломатичност в процеса на комуникация с няколко поредни правителства след 2000 г. се възстанови дейността на Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество към Министерството на земеделието и храните.

Социалният диалог на отраслово ниво се осъществява в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество, **ОСТС към Министерството на земеделието, храните и горите. Социалните партньори са представени съответно: от страна на синдикатите - ФНСЗ-КНСБ; ФСОГ-СДП-КНСБ; НФСГЗ-КТ "Подкрепа"; НФТИНИ-КТ „Подкрепа", а от страна на работодате-**

лите са Асоциацията на земеделските производители в България - КРИБ; Националния съюз на земеделските кооперации в България-АИКБ и Българската асоциация на фермерите - БТПП.

ОСТС е структуриран и се подчинява на свой **Правилник за дейността**.

2. 3. Добри практики. Проблеми и тенденции.

Федерацията на независимите синдикати от земеделието е инициатор и двигател на процеса на ефективен диалог с ръководните екипи на Министерството на земеделието, храните и горите, както и на второстепенните негови агенции, в които имаме стройни синдикални структури, с цел поддържане на добрия тон при водене на преговори, решаване на проблеми и постигане на нашите синдикални цели.

С участието на макар и няколкото представителни работодателски организации от земеделието се подобри работата на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество, в различни периоди от време доста активно партнираха АЗПБ и НСЗК, останалите партньори в повечето случаи бяха в ролята на коректори и странични наблюдатели.

На редовните заседания на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ се поставят и обсъждат въпроси, свързани със структурни, финансови и организационни проблеми, оказващи влияние на трудовите и служебни отношения, доходите и заетостта, както на работещите в поделенията на МЗХ, така и на земеделските производители - европейски плащания и национални доплащания.

Благодарение на функционалната структура на този съвет имаме възможността навреме да разполагаме с така необходимате 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 други важни въпроси от политиката по земеделие.

Постоянен обект на обсъждане в ОСТС бяха непрекъснатите структурни и законодателни промени в отрасъла и в обслужващите го бюджетни структури. 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 предстоящите за разглеждане законодателни промени, стратегии, по които Федерацията представя свои становища относно: ЗИД на Закон за КТИ, ЗИД на Закона за опазване на селскостопанското имущество, ЗИД на Закона за ССА, ЗИД на Закона за сдруженията, Закон за браншови организации, Закона за тютюна и тютюневите изделия, Закона за държавния бюджет, Бизнес-програма на Напоителни системи, 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, както по редица промени във връзка с приложението на Общата селскостопанска политика, ПМС 129 от 26.06.2012г. (нов модел на заплащане на държавната администрация), Национална стра-

тегия за управление и развитие на водния сектор и др. Устройствени правилници, Постановления, незаконосъобразни заповеди, обезщетения.

Темите за визия за бъдещето, финансовото състояние, заетост и доходи на **всички обслужващи структури в отрасъла** бяха неизменна точка в дневния ред на заседанията на ОСТС. ССА, БАБХ, ИАБГ, „Напоителни системи" ЕАД, всички те преминаха през нелеки структурни и законодателни промени, които се отразиха изключително негативно върху заетостта и доходите на работещите в тези системи. Съпътстващите ги проблеми бяха хроничното недофинансиране, неизплащането на работните заплати, масовите съкращения, дори и заплаха за закриване на част от тях. Необходимо е да отбележим, че с експертността, настойчивостта и последователните действия на ръководния екип на Федерацията и браншовите синдикални съвети, голяма част от проблемите бяха решени в полза на работещите.

Трябва да подчертаем, че нашите настоявания в диалога по бюджета на МЗХГ и във връзка с увеличението на разходите за персонал на се поставят само и единствено в рамките на заседанията на ОСТС, а са част от ежегодна утвърдена и извървяна в годините процедура.

Увеличение на работните заплати във второстепенните разпоредители с бюджет с над **10% от 2015 до 2020г**. е успешния резултат след многобройни срещи и разговори, искания в Комисиите на Народното събрание по земеделие и храни, бюджет и финанси, отново срещи с отделни министри, политически сили и, разбира се, благодарение на солидарните ни усилия.

Друг важен канал за диалог и поставяне на социални въпроси в структурите са нарочни двустранни **срещи с министъра на земеделието** по конкретни казуси – в повечето случаи, свързани с недостатъчното финансиране на отделни структурни звена, предприети масовите съкращения, структурни трансформации кризисни ситуации и пр.

С кръг от земеделски браншови организации провеждаме съвместни срещи, дискусии, споразумения за сътрудничество и подкрепа. Съвместно се обсъждат законопроекти, програми, резолюции, изготвят се предложения до изпълнителната и законодателната власт. Федерацията участва редовно в заседанииятa на Комисията по земеделие към НС със своя защитена позиция и откровено поставени въпроси с една единствена цел – **поддържане на непрекъснат диалог на всички нива.**

Успешна битка за ФНСЗ бе ежегодното сключване на Споразумението за Минималните осигурителни доходи на икономическа дейност „Селско стопанство" в периода от 2004 – 2016г. Благодарение на добрия ни диалог с работодателските структури постигнахме увеличение на МОД средно над 8-9%, като за отделните групи професии сме договаряли над 10- 12%.

Много критични бележки можем да отчетем към работата на ОСТС и социалното ни партньорство, но не можем да не отчетем и усилията на някои от председателите на ОСТС и зам. министри за създаване на условия и атмосфера за водене на добър социален диалог в дух на прозрачност по поставените от синдикатите проблеми. Не бива да омаловажаваме първите стъпки на на този сравнително нов и труден за всички път.С непрекъснато сменящите се правителства се сменяше и председателят на ОСТС, структурираше се нова заповед за

състава, и дейността на съвета се забавяше с месеци ,дори имаше случай на официални писма от страна на президента на КНСБ и съответно от министъра на труда и социалната политика за отпочване на работата на ОСТС. Благодарение на настойчивостта на Федерацията не сме позвоявали преустановяване на дейността на социалното сътрудничество, а и наложителното решаване на редица проблеми стоеше винаги на дневен ред.

Сред **слабостите** в работата на ОСТС са продължаващата порочна практика на отраслово ниво да не се съгласуват голяма част от нормативните документи, относно трудовите и осигурителни отношения на работниците и служители, което налагаше провеждането на отделни срещи вместо установени от закона съгласувания и консултации. Честа проява на липса на разбиране и воля от страна на браншови работодателски организации от земеделието, а за съжаление и от Министъра на земеделието и храните за необходимостта от ефективен диалог на това равнище.Периодично несподеляне значимостта на тристранния диалог на отраслово ниво като **най-високото равнище**, на което се разглеждат всички социални въпроси в сектор Земеделие. Не винаги интересите на трите страни в процеса на работата на съвета съвпадат но смисълът и предназначението на тристранното сътрудничество е да съдейства за отчитане на всеки от тези три различни интереса и за тяхната балансираност помежду им. По този начин се създава реална възможност за приемане на социално по-справедливи решения, а оттук и предотвратяване на нежелано социално напрежение и осигуряване на социален мир. Доста въпроси, останаха извън обсега на разглежданите проблеми в дейността на Отрасловия съвет. Неколкократно беше поставено искане за сформиране на **комисия по безопасни и здравословни условия**, като помощен орган към ОСТС, но и до днес няма решение. Настояването ни е във връзка с многобройните проверки на Инспекцията по труда, която отчита ежегодно най-много нарушения на разпоредбите, регламентиращи осигуряването на ЗБУТ при работа, в няколко икономически дейности, между които е и сектор КИД 01 „Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности“.

Федерацията на синдикатите в земеделието стои твърдо на позицията, че **всяко преструктуриране** както и законодателни промени в отрасъла трябва да се извършват **след задължителни консултации със социалните партньори**. Това е единственият начин да се избегнат грешките на аграрната реформа и да се поеме отговорност за работещите, платили най-висока социална цена на прехода.

Като отговорен социален партньор ФНСЗ не оспорва преструктурирането, оптимизирането и повишаването капацитета на кадровия ресурс, за да може отрасъл Земеделие да отговори адекватно на променящата се реалност. Но факт е, че у нас на отраслово ниво балансиращата роля на държавата в лицето на МЗХ все още е много необходима.

Необходимо е да отбележим и доброто ниво на представителството и портньорството в браншовите ни структури на отрасъла.

По-голямата част от стопанските ръководства на второстепенните разпоредители на МЗХ, където се води двустранния диалог, приемат предложенията на синдикатите, но рес-

триктивната бюджетна политика често спъва доброто желание и волята на държавната администрация продължава да доминира.

Една добра традиция в този диалог са **ежегодните браншови срещи** по предварително заявени проблеми и тематики между синдикатите и стопанските ръководства, които са форма на социален диалог. Пример на добра практика в тази посока са изградените и **действащи комисии по социално партньорство** в Селскостопанска академия, ССА, Напоителни системи, Българска агенция за безопасност на храните, БАБХ, Изпълнителна агенция за борба с градушките, Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството и други структурни звена на МЗХ, както и държавни предприятия и земеделски кооперации, в резултат на които се подписват и постоянно действат КТД.

2. 4. Препоръки за развитие

След направения анализ за добре действащ, ползотворен и ефективен социален диалог е необходимо:

- Въвеждане на **критерии за представителство** на организациите в отрасъл Земеделие, което да доведе до обединяване на браншовите организации в една национално представителна работодателска структура и ще разшири обхвата на социалния диалог. Това ще направи възможно и сключването на Отраслово споразумение.
- Активиране инициативноста, както на национално представителните браншови организации, така и на МЗХГ в работата на ОСТС.
- Повишаване авторитета и значимостта на тристранния социален диалог. Зачитане и уважение на социалните партньори.
- Обсъждане с отрасловите представителни организации трансформирането на МОД в ефективно договаряне на минимална работна заплата по ИД с код А 01 и професионално-квалификационни групи
- Сформиране на комисия по безопасни и здравословни условия на труд
- Обогатяване на разглежданите теми в заседанията на ОСТС с включване на важни теми:
    - ✓ Заетост. Недостиг на работна ръка – възможности
    - ✓ Сезонна работна ръка
    - ✓ Миграционни процеси
    - ✓ Дигитализация
    - ✓ Последици от климатичните промени
    - ✓ Зелена сделка и стратегията «От фермата до вилицата»
- Контрол на поети и неизпълнени ангажименти

Социалният диалог в сектор земеделие на ниво ЕС се води от 1967г., далеч преди да е институционализиран и легитимиран в законодателните решения от Маастрихт и Амстердам, но с активната подкрепа на Европейската комисия.

Основните /ключови играчи/ страни в този процес са Европейската федерация на синди-

катите от земеделието, храните и туризма, **EFFAT** и европейската работодателска организация на фермерите, **COPA-GEOPA**. (ЕФФАТ обединява секторните синдикални организации от всички 28 страни-членки на ЕС и още организации от останалите страни на Европа. COPA-GEOPA е съставна работодателска организация в сектора, призната от ЕК и се състои от национални работодателски организации от сектор Земеделие, които водят тарифни преговори и преговори по социални въпроси на национално ниво.)

Проблемите на работещите и работодателите в земеделието в Европа през последните 60 години търпят сериозни промени. И докато някои от тях успяват да бъдат решени, се появяват нови. През 60-те и 70-те години фокусът е бил насочен към структурните промени и преструктурирането на сектора, през 80-те се заговаря за опазване на околната среда и подобряване на селските региони, през 90-те след падането на Берлинската стена на преден план излизат Източна и Централна Европа и как да се интегрират в системата на общността. Днес сред темите са **миграционните процеси, заетостта в сектора,сезонната работа, безопасни и здравословни условия на труд, обучение и квалификация, дигитализацията и последиците от климатичните промени,зелени работни места и др**.

Социалният диалог в сектор «Земеделие» е пример за активност и ефективност на социалните партньори в усилията им да подобряват сектора. Сериозна причина за това е, че селскостопанската политика на ЕС е най-старата политика, упрявлява най-голям дял от средствата и има фундаментално значение за съществуването на Европа, и която има водеща роля в секторния социален диалог. (изхранване на населението, опазване на регионите и околната среда, икономическа устойчивост). А отскоро и отговорна за справяне и с климатичните предизвикателства. (Зелен пакт на ЕС, стратегията „От фермата до вилицата” и т.н.)

Заседанията на Комитета се провеждат с около 25 членове, представляващи синдикатите и работодателите в сектора, три пъти годишно, като в последното за годината заседание през декември приемат годишните си приоритети за дискусия. Пленарните заседания се организират от Комисията и на всяко заседание присъстват представители на Комисията, винаги от ГД „Заетост, социални въпроси и включване”, дирекция „Индустриални отношения и социален диалог” и представители на други генерални дирекции, в зависимост от обсъжданите въпроси.

Работните групи обсъждат темите Заетост и социални въпроси, Обучение и квалификация, Условия на труд, Общата селскостопанска политика и пр.

Председателят на пленарните заседания се избира за период от една година на ротационен принцип от двете групи – на синдикатите и на работодателите.

ФНСЗ участва активно в работата на секторния социален диалог от 2004г.

Успех в работата на секторните социални партньори са подписаните редица **европейски отраслови споразумения за основните елементи на работните взаимоотношения, работно време, почивки, нощен труд; професионалното обучение и квалификацията на работещите – AGRIPASS-2000, за мускулно скелетните заболявания; общи становища, декларации; наръчници; резолюции.**

Предизвикателствата в сектора са твърде комплексни – 50% от работните места са в бъдещето и силно повлияни от дигитализацията, другите 50% са **сезонни и несигурни** работни места. **Биоикономиката и кръговата икономика** навлизат с широк размах в сектора. Въпросите са повече от отговорите. Информацията е началото на всяко действие.

В заключение е необходимо да отбележим, че в секторния социален диалог от самото начало водеща роля има Общата селскостопанска политика. Следва усилената индустриализация на сектора и използването на нови машини и инструменти. Тогава се появяват и въпросите на здравето и безопасността на труда, квалификацията и обучението. Взаимното зачитане и уважение на партньорите е водещ принцип.

ЕФФАТ е европейска организация, която обединява 120 демократични синдикати от 35 европейски страни, представляващи всички работници в секторите на храните, земеделието, туризма и от скоро домашните/надомните работници в Европа. Това означава, че ЕФФАТ представлява и защитава икономическите и социални интересите на 22 милиона работници пред европейските институции, европейските работодателски структури и е важен партньор в обсъждането на всички европейски политики, които са свързани със земеделието и хранителната промишленост, социалните въпроси, гражданските права и пр., които засягат пряко живота ни.

Сред неизменните каузи на синдикатите са **достойния труд и достойното му заплащане**, за да има устойчиво бъдеще за хората на труда - работниците, да се подобрят правата и условията им на труд, за да се гарантира целостта и почтеността на хранителната верига „от фермата до вилицата", да има справедливост в обществото ни. С една дума, заедно работим една по-добра и по-справедлива Европа, в която хората са поставени преди печалбите.

Защо е важна организацията ЕФФАТ? Защото тя е едната от страните в европейския социален диалог, който е правно регламентиран и гарантиран в правото на Общността (Aqquis communitaire) и е важен инструмент за баланс на икономическите успехи и социалния проект в Европейския съюз. А социалните партньори са активно включени в процеса на вземане на решения и на управлението.

2. 5. Колективно трудово договаряне. Покритие с колективни трудови договори.

Колективното трудово преговаряне е правно средство за постигане по мирен начин подобряване условията на труд, а оттук и на социалното положение на работниците и служителите. Чрез колективните трудови преговори и колективните трудови договори, които по своята същност са съглашения, чрез които работодателят и синдикалната организация, договарят по-благоприятни условия на труд от предвидените в минималните стандарти на трудовото ни законодателство. Нещо повече, при успешно решаване на възникнали колективни трудови спорове и когато тези интереси биват удовлетворени под формата на постигнати договорености в КТД, с тях всъщност се установяват конкретни права на работниците и служителите, които до сключването на съответния колективен трудов договор не са били

нормативно уредени като права в трудовото законодателство.

Проследено в исторически аспект, **колективното трудово договаряне в България**, бележи началото си **от 1905г**. До 1936г. то не намира своята нормативна уредба в закона. От 1936 до 1948г. то вече е уредено с нормите на Наредбата закон за колективния трудов договор. След 1948г и по-точно след приемането на Кодекса на труда от 1951г., както и след измененията на този кодекс от 1986г., **трудовото ни законодателство се характеризира с централизирано** фиксиране, регулиране на трудовите отношения от държавата. Тук обаче, държавата не е оставила възможността на същинските страни в тези отношения да ги уреждат по тяхна воля в рамките на закона. Принципът на самоопределянето на тези отношения между работодателя /работодателска организация и работниците и служителите, представлявани от синдикалните си организации е **бил неприложим**.

Нормите на **Кодекса на труда** централизирано установиха точния размер на правата на работниците и служителите в трудовите правоотношения. При това положение страните по тях нямаха законовата възможност да договарят нещо различно от нормативно определените размери на отделните видове трудови възнаграждения, видове платени отпуски, обезщетения и други права.

Особено съществена бе промяната в уредбата на колективното трудово договаряне с измененията на КТ от 1992г. и 2001г. Именно тази промяна, която закрепи диспозитивното начало в уредбата на трудовите отношения, откри на практика реалната възможност за осъществяване на същинското колективно преговаряне.

С тези промени се установиха минималните стандарти на трудовите права, които поставиха прага, от който страните в преговорния процес можеха да договарят по-високите постижения, т.е по-благоприятните условия на труд по отношение на:

- размерите на основния и допълнителните видове платени годишни отпуски,
- различните видове допълнителни трудови възнаграждения и обезщетения,
- установяването на по-благоприятни условия за здравословен и безопасен труд,
- конкретно решаване на въпросите, относно професионалната квалификация и преквалификация, особено в случаите на предстоящите преустройства на предприятия, институти, агенции и други учреждения и организации от системата на отрасъл „Земеделие' и т.н.

Каквито и промени да бъдат осъществени в уредбата на колективното трудово преговаряне - а те винаги са в посока на нейното усъвършенстване в съответствие с европейското право и международните правни норми - непроменени остават **двете страни на** колектив-

ния трудов договор, едната която е винаги симетрична на работодателите - синдикална организация. Основната задача на синдикалната организация е с мирни средства да постигне по-добри условия на труд, а от тук и по-добро качество на живот на членовете на семействата им. В резултат на тези усилия синдикалната организация е изпълнила предназначението си. Мотивация за членство в синдикалната организация е нейната сила, доказана при упражняване правото й да представлява и защитава интересите и правата на членовете си, като се базира на установената от закона й самостоятелност.

Водещ принцип при определяне на насоките на дейноста на ФНСЗ винаги е бил синдикализацията, регулярните обучения по трудови и осигурителни права, както и осигуряване на необходимите консултации в тази област. Тези усилия естествено резултират във създаване на силни и добре структурирани синдикални организации, чиито лидери в лицето на синдикалните ръководства ги правят равноправни партньори на работодателите в процеса на колективното трудово преговаряне. Няма друго обединение/сдружение на работниците и служителите, като например общо събрание, събрание на пълномощниците, инициативен комитет, експертен съвет и др., което да може да замести или измести синдикалната организация в качеството й на страна по КТД. Всеизвестно е, че без сключен колективен трудов договор не могат да се постигнат по-добри условия на труд от установените в закона, а без създадена /учредена / синдикална организация не може да има съответния колективен трудов договор.

Федерацията на независимите синдикати от земеделието положи изключително много усилия за запазване и съхранение на синдикалните си членове в годините на прехода, но структурните промени бяха безмилостни. Единствено в отрасъл селско стопанство се приложи ликвидация на земеделските структури и работещите в тях - синдикални членове бяха освободени съгл. чл.328ал.1т.1. - най-коварния член в трудовото ни законодателство. **Сто пъти** бе намалението на синдикалното членство като постепенно намаляваха синдикалните членове, работещи в структурите на икономическа дейност „Селско стопанство” – ИД с код А 01 и отстъпваха място на работещи в структурите с икономическа дейност „Научно изследователска и развойна дейност” - М 72; икономическа дейност „Държавно управление” - О 84; икономическа дейност „Ветиринарно медицинска дейност” - М 75. Затова и покритието с колективните трудови договори е с различен процент в различните икономически дейности, докато на ниво и обхват на синдикално членство във ФНСЗ е над 98%.

ФНСЗ, ръководейки се от правото си на самостоятелност, законоустановено с нормите на Кодекса на труда, винаги се е стремяла да работи предимно на „терен”, близо до своите синдикални членове. По този начин навременно и достоверно се информира за техните нужди и необходимостта от съдействие и подкрепа с оглед удовлетворяване от страна на работодателите на справедливите им претенции, което най-добре осъществява чрез колективното преговаряне.

Процедурата на колективното трудово договаряне, която прилага Федерацията и синдикалните ни организации по места винаги следва правната рамка на колективното трудово договарянен уредена в основния юридически акт, уреждащ трудовите и свързаните с тях

отношения - Кодексът на труда от чл. 50 до чл.60 - подготовка, провеждане на предварителни целиви браншови срещи, искане на информация, изясняване на проблемите, проект, преговори, подписване на договор, респективно споразумения. Равнищата на колективното договаряне, законово уредени в цялостният им обхват на отрасъл ,бранш и предприятие в икономическата дейност с код 01 „Селско стопанство" са все още трудно приложими на тези нива, както от страна на работодателски организации, така и от синдикална такава.

Но да отчетем първо предизвикателствата пред колективното преговаряне на отраслово ниво:

- многообразие на браншовете в отрасъла
- липса на работодателска организация, обединяваща всички браншове
- висок процент на самонаети и семейна работна ръка - 87% от общо заетите в отрасъла
- малочислени трудови колективи
- ниско ниво на постояна работна ръка
- преобладаваща сезонност на земеделския труд
- висок процент на заетите в сектора в сивата икономика;
- нисък процент синдикална организираност

Независимо от посочените предизвикателства в първите години след 2000г., ФНСЗ успя да сключи **Отраслов колективен трудов договор** със учредената в този период **Земеделска камара**, която имаше кратък срок на действие, а сключения договор остана без приложение. Последователно бяха сключвани със законовия срок на действия **Споразумения с Националния съюз на земеделските кооперации** в България, който можем да квалифицираме като **браншов договор в отрасъла**.

Подчертано бе, че трудностите при определянето на вида на колективните договори, сключвани на различните нива, идват от липсата на симетричен и социален партньор. Независимо от това Федерацията търси възможности за най-ефективни форми за защита и договаряне, съобразно интересите на синдикалните си организации - от ФНСЗ до предприятие и работодател - социален партньор,бкоито да поеме отговорност да сключи и изпълни постигнатите договорености. 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.

Колективното трудово договаряне във ФНСЗ се води на две нива - сключване на Браншов КТД и сключване на КТД във отделно звено на бюджетната структура и земеделска кооперация. Това е характерно за рамковите договори на Селско стопанска академия и Националния съюз на земеделските кооперации в България, сключени с ФНСЗ, след което тези договорености се надграждат в звената на Академията и отделните земеделски кооперации. Истина е, че не обхващаме в цялост икономическите дейности на отрасъл Селско стопанство, но земеделските кооперации са отделен бранш от него, а що се се отнася до ССА,

която попада в икономическата дейност „научно изследователска и развойна дейност", то тя представлява един отделен бранш от нея, а именно на аграрната наука. Независимо, че поделенията в страната на БАБХ, ИАБГ и Напоителни системи са отделни юридически лица, е възприето да се прилага само договора, сключен на централно ниво между Браншовите синдикати и изпълнителен директор и не се сключват последващи отделни договори в поделенията им.

В резултат на разумното, настойчиво и компетентно водене на преговорите в законоустановените срокове ФНСЗ, Браншовите синдикални съвети и работодателските организации сключват **Браншови колективни трудови договора** /БКТД/; **Колективни трудови договори и Споразумение** със Земеделските кооперации както следва:

- **Национален Съюз на Земеделски кооперации - КИД А 01**
- **Селско стопанска академия - КИД НИРД М 72**
- **Напоителни системи ЕАД - КИД А 01**
- **Българска Агенция по безопасност на храните - КИД О 84 и М 75**
- **Изпълнителна Агенция „Борба с градушките" - КИД А 01**
- **Изпълнителна агенция „Селекция и репродукция на животните" - КИД А 01**
- **Център за оценка на риска на хранителната верига – КИД О 84**
- **КТД в отделните звена на ССА и земеделски кооперации др. – КИД с код 01 и КИД НИРД М 72.**

Общо сключвани колективни трудови договори и споразумения на ниво **ФНСЗ – 43 бр.** Покритието с колективни трудови договори на синдикалните организации, членуващи във ФНСЗ надхвърля 98%. Горепосочените колективни трудови договори успешно се подписват и действат в рамките на законоустановения срок. Една от загубите ни в последните няколко години е ликвидирането на синдикалната ни организация в ИАСРЖ преди известен период от време, с което се преустанови и сключването на КТД. По-голямата част от колективни трудови договори са съгласувани и сключени и със съответнитните синдикални организации към КТ „Подкрепа". Има случаи на ниво предприятие, в който към двете национално представителни организации се включва и синдикат АДС в процеса на договаряне и неговите членове също така са страна по КТД за предприятието. Действието на клаузите на КТД се разпростира със силата на закон за тези, които са го сключили – страните по договара и лицата, за които КТД се отнася. По установеното в закона правило /чл.57,ал.1 КТ / колективният трудов договор към момента на сключването му има действие по отношение нва работниците и служителите,които са членове на синдикалната организация по договора и/или други работници и служители, които не са членове на СО, но могат да се присъединят към сключения КТД при ред и условия, определени от страните по КТД и записани в конкретен член на КТД. За съжаление много често имаме проблеми с ползването на договорeностите от работещи – несиндикални членове, независимо от определените конкретни текстове в КТД. Впоследствие към колективния трудов договор могат индивидуално да се присъединят работници и служители при същия работодател, които не са членове на синдикалните организации, страна по договора. Сключването и вписването на КТД става в съответствие

с чл. 53 от КТ – той е писмен и се регистрира в специален регистър на Главна инспекция по труда. Това действие е охранително - при спор (съдебен, трудов) страните се позовават на този регистър.

Всички сключени колективни договори са с цел поддържане и развитие на отношение на взаимно зачитане и уважение между страните, доброволно уреждане на проблемите от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.

На всички нива на колективното трудово договаряне има съвети за социално партньорство, които да следят за изпълнението на КТД, провеждат консултации и разрешават възникналите проблеми. Работодателите и синдикатите успяват да се споразумяват за по-високи показатели от нормативно установените, а на ниво предприятие постигнатото на преговорите е по-високо от браншовото договаряне.

Общото между по-голямата част от синдикалните ни структури е тяхната пряка зависимост от бюджетната субсидии. Законово определените бюджетните средства са ограничени и лимитирани. Постигнатите договорености винаги са съобразени с бюджетната субсидия, а често пъти и с разпореждания в ЗБРБ за съкращения, което е изисквало сключване на отделни **Споразумения** за облекчаване на последиците от тях.

Преструктурирането на отрасъла, особено в периода на икономическата и финансова криза, се отрази неблагоприятно при договарянето в някои от браншовете, финансирани от държавния бюджет, където се прилага непрекъснат режим на финансови и бюджетни рестрикции.

Сложността и спецификата на колективното трудово договаряне от страна на ФНСЗ се определя и от следните фактори:

- Синдикалните членове, работещи в реален сектор и в бюджетен сектор са в режим на организации с различен правен статут и различен начин на финансиране. Повече от половината от синдикалните членове на ФНСЗ са работници и служители в структурните звена на Министерство на Земеделието и храните, които са второстепенни разпоредители на отрасловото ведомство и са изключително зависими от бюджета на МЗХ и от отпуснатите субсидии.
- Трудови и служебни правоотношения в една и съща организация, което изисква усилия за преодоляване на неравнопоставеността или изравняване на условията.
- Многообразието на браншовете към Федерацията определя прилагането на КТ и ЗДСл, които са с различен аспект на действие. Процесът на водене на преговори и договаряне изисква гъвкавост и индивидуален подход към службите и агенциите, търговските дружества и земеделски кооперации, като се отчитат нормативните уредби, регламентиращи тяхното управление и организация.
- Липсва законово право за колективно договаряне при държавните служители.

Сложността при договарянето на синдикалните организации от ФНСЗ идва от прилагането на Кодекса на труда и Закона за държавния служител, които са със различен аспект на действие и преговаряне.

Преди извършените промени в правната организация на редица служби и учреждения в системата на МЗХГ и в отрасъл Земеделие и трансформирането им в изпълнителни агенции – БАБХ, ИАБГ, ИАСРЖ и др. бяха предприятия по смисъла на § 1 т.2 от Кодекса на труда, а сега и по Закона за държавния служител, ЗДСл. Синдикалните организации, наши основни членове имаха богата дългогодишна практика по колективното преговаряне и съответно сключване на колективни трудови договори със значителни успешни придобивки. След преобразуването им в съответните изпълнителни агенции, продължихме практиката на социален диалог и колективно договаряне. Като константна практика установихме сключване на споразумение между синдикалните организации и работодателя в качеството му на орган по назначаването, относно установяване на възможните по-благоприятни условия на труд за държавните служители – синдикални членове. Тези споразумения бяха и са неразделна част от действащите колективни договори, защото на практика договорът и споразумението се сключват между същите страни – синдикалната организация и същия работодател в единия случай в качеството му на работодател, а във втория в качеството му на орган по назначаването.

ФНСЗ продължава утвърдената положителна практика да сключва с органите по назначаването споразумения за договаряне на по-благоприятни условия на труд за синдикалните членове държавни служители. Трябва да признаем, че този процес на сътрудничество е доста труден. И това е така, защото нормите, установяващи размера на различните права на държавните служители в повечето случаи са императивни. А доколкото тези права са установени с диспозитивни норми, същите установяват не минималния, а горния праг на тези права. От друга страна чрез съответните изменения на закона през годината се премахна допълнителния отпуск за длъжност от 15 дни. Отпускът на държавния служител се изравни с отпуска на работниците и служителите по трудово правоотношение, разписан в КТ, с което се обезсмислят текстовете на ЗДСл. Необоснованото отнемане на отпуска е в противоречие с характера на извършваната специфична, натоварена с големи отговорности работа на държавните служители.

Намалено беше чувствително обезщетението, което има характера на награда за дългогодишен труд на държавните служители и което се дължи при прекратяване на служебното правоотношение поради придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст/ от 20 на 10 заплати/. Безспорно тези намалени/ограничени размери на основните права на държавните служители затрудняват усилията ни в споразуменията да постигнем предложените от нас искания, но ние, синдикатите, успяваме да постигнем по-добри резултати чрез извоюване на допълнителни възнаграждения, т.е чрез увеличаване на средствата за трудовите възнаграждения на база сключени споразумения с министъра на земеделието след множество проведени срещи и ползотворни преговори в качеството му на принципал.

Както вече подчертахме, липсата на законово регламентирано право на държавните служители за колективно договаряне не попречи на ФНСЗ да сключва **Споразумения за държавните служители** с органа по назначението с една единствена цел - запазване и мотивиране за синдикално членство на работниците и служителите, преминали от трудови

правоотношения в служебни. На базата на подписаното Споразумение за държавните служители успяхме да приложим чл. 50 от ЗДСл - отпуск за ненормирано работно време, благодарение на постоянството и последователните усилия на председателите на БСС. Непрекъснато се водеха настоятелни разговори със стопанските ръководства относно функциите и дейности на държавните служители.

Важно е да подчертаем, че в годините на икономическата криза и затруднено финансово състояние на структурите към МЗХ, търговските дружества, земеделските кооперации, социалните партньори от всички браншове постигнаха съгласие да се запазят договорените клаузи и да не се допуска спад в стойностите на договорените от предходните БКТД, особено по отношение на **възнаграждения, допълнителни плащания, обезщетения, отпуск.**

Разбира се 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,земеделска кооперация.

- Периодично се провеждат срещи с непрекъсното сменящите се стопански ръководства на търговските дружества и на второстепенните разпоредители на МЗХГ, на които се обсъждат структурните промени, отражението на актуализирания бюджет върху издръжка, изплащане на работни заплати, обезщетения, отпуски, контрол и съдействие при изпълнението на КТД, споразумения за пренасочване на специалисти при закриване на звена от системата на МЗХГ и още много други текущи и важни въпроси от дневния ред на синдикатите.
- Договорените клаузи са съобразени освен с промените, настъпили в законовата уредба, така и с променената реалност и най-вече с потребностите на работещите. Запазването на постигнатите клаузи бе наша първостепенна задача.
- Във връзка с постоянните структурни реформи в отрасъла във всички БКТД залегнаха клаузи за социални програми, процедури при масови уволнения, пренасочване на специалисти към други структурни звена, програми за преквалификация. Успяхме да защитим основните придобивки като например: защита на синдикалните членове при съкращения, вноска за присъединяване на нечленуващите, по-високо обезщетение от КТ при уволнение на работниците и служителите при с прекратяване на трудовото правоотношение при съкращения и при пенсиониране, както и по-високи от нормативната уредба допълнителни възнаграждения и др.
- Добра традиция за ефективния социален диалог и КТД са ежегодните браншови срещи по предварително заявени проблеми и тематики между синдикатите и стопанските ръководства. Пример на добра практика в тази посока са изградените и действащи комисии по социално партньорство в Селскостопанска академия - ССА, Напоителни системи - НС, Изпълнителна агенция за борба с градушките, БАБХ, Изпълнителна

агенция по селекция и репродукция в животновъдството и други структурни звена на МЗХ, както и държавни предприятия и земеделски кооперации, в резултат на които се подписват и постоянно действат КТД – гаранция за правата на синдикални членове.

Кратки препоръки за развитие на колективното договаряне:

- Непрекъснато повишаване ключовите компетенции на синдикалните ръководства.
- Увеличаване обхвата на действие на договореностите за работещите в по-голямата част от браншовете в отрасъла.
- Обогатяване на предметното съдържание на колективното договаряне чрез:
  - ✓ договоряне на повече мерки в подкрепа на заетостта и запазване на работните места;
  - ✓ контрол на все по-голям кръг от въпроси, свързани с трудовия и социалния статус на работника и служителя;
  - ✓ договаряне на клаузи, стимулиращи заетостта на едни и същи сезонни работници, доказали ефективност при изпълнение на трудовите си задължения.
- Съдействие за законодателни промени, свързани с регламентиране на правото на държавните служители за колективно договаряне.

В европейската общност основен механизъм за вземане на решения е диалогът със социалните партньори.

Законодателството, третиращо социалния диалог в отделните страни-членки на ЕС е твърде различно, но като цяло то позволява на социалните партньори да регламентират условията на труд и размера на трудовото възнаграждение, посредством колективното договаряне. В Европа се смята, че колективното договаряне е „алфата и омегата за противодействие на и справяне с последиците от кризата". Практиката на колективното договаряне в областта на земеделието показва, че в някои от страните условията на работа и трудовото възнаграждение са регламентирани изключително чрез договаряне, докато в други колективното договаряне е само допълнение към законодателството, третиращо работните взаимоотношения.

III. Анализ на договорeностите в Колективните трудови договори и Споразумения.

Предметът на колективните преговори, а от там и **съдържанието** на КТД са специфични за всяка фирма, предприятие и агенция и включват всички параметри на трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище, както и уреждат взаимоотношенията между социалните партньори.

В предходните части на анализа изяснихме специфика, предизвикателства, равнища, обхват на колективното договаряне. Що се отнася до покритието на наетите лица с колективни трудови договори, доста трудно може да покажем цялостната картина, тъй като във Федерацията членуват работници и служители от няколко икономически дейности. Подчертано бе, че Отраслови колективни трудови договори на работещите в земеделието са подписвани след 1992г. до 1998г., до приключването на аграрната реформа и възстановяване собствеността на земеделската земя. ОКТД се характеризира с придружаващи го ежегодни допълнителни споразумения, уреждащи началните месечни работни заплати по групи длъжностни наименования и степен на образование в селското стопанство. Отрасловият колективен трудов договор, сключен между синдикати и МЗХ до 1998г., се прилага при дружествата, фирмите, организациите и сдруженията в производствената, обслужващата, научноизследователската, внедрителската, търговската и други дейности към МЗХ и урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, приватизация, осигурителни отношения, условия на труд социална и синдикална дейност. Този ОКТД, който поставя началото на колективното трудово договаряне в отрасъла, е не само успех за синдикатите в преломното време, но е и пример и образец. Структурата, съдържание, текстове ползваме и до днес при преговорния процес на всички нива във Федерацията. За съжаление тези договорености, разписани в първите години на прехода на ниво отрасъл, касаещи заплащане по длъжностни наименования и степен на образование, в годините след 2000г. сме постигнали едва в един договор и то в ИД с код 72, а именно БКТД за ССА в периода 2019-2021. Безспорно с ОКТД от 1992 г е постигната висока степен на обхват и стабилност в структурен план, съдържание, предмет на договорености, което е и своеобразен индикатор за регулиране колективните трудови отношения. Всичко това спомогна за изграждане на добър опит и традиции в колективното трудово договаряне на екипа на ФНСЗ. Разбира се постигнатите добри договорености в ОКТД се дължат най-вече на съществената промяна в уредбата на колективното трудово договаряне с измененията но КТ от 1992г. Въз основа на тях са разписани по големи допълнителни възнаграждения и обезщетения.Така например парично обезщетение по чл.222, ал.1 на КТ дължимото на уволнените работници и служители, останали без работа за месеца след уволнението, в трикратния размер на полученото от тях възнаграждение за месеца предшестващ уволнението им, както и по-големите размери съгл. чл.222 ал.3, които и днес са мотивация за членство. Тези договорености направени от синдикатите намират упора в диспозитивната разпоредба на чл.228, ал.2 от КТ. Законодателят с цитираната разпоредба е дал правата на страните по КТД да договарят по-големи размери на точно конкретизираните по вид обезщетения, в сравнение с разме-

рите им установени в закона и се прилат във всички последващи КТД от страна на Федерацията.

Категорично трябва да отбележим, **в отрасъл Селско стопанство ИД А 01 след 1998г, няма отраслово договаряне, независимо от краткосрочните действия на сключени договори с новосъздадени земеделски организации.**

Федерацията на независимите синдикати от земеделието на отраслово ниво няма симетричен социален партньор - липсва работодателска организация,

обединяваща всички браншове на отрасъла. **Покритие с колективни трудови договори, сключени в отделни браншове и предприятия в отрасъл „Селско стопанство", обхваща 7 % от работещите.**

Колективните трудови договори, подготвяни и сключвани от ФНСЗ, БСС, и синдикалните организации са на ниво отделен бранш от няколко икономически дейности и ниво предприятие. По-голямата част от структурите, в които работят нашите синдикални членове се финансират от централния бюджет. Това обстоятелство оказва значително влияние върху съдържанието на договарянето, не само на синдикалните членове по служебни, но и по трудови отношения.

Колективното трудово договаряне на ниво бранш и предприятие има трайно прилагана структура от установени раздели и Приложения към тях. В първите раздели се третират въпроси от общ характер. В тях се определят и легитимират страните, заинтересованите структури и лица, обхвата на проблемите, предмет на регулиране, процедурите, поведението, правилата на действие и взаимодействие на страните, техните права и задължения. Към тази група „въпроси от общ характер" би следвало да се добави и материята по преходните и заключителни разпоредби от последните раздели, включващи договорените положения относно прилагането, действието и изменението на БКТД. Следващата група от раздели: „Трудова заетост, информиране и консултиране"; „Работно време, почивки, отпуски", „Работни заплати и други плащания. Допълнителни трудови възнаграждения, обезщетения", „Безопасни и здравословни условия на труд", „Социално развитие, подпомагане и осигуряване", се фокусират върху характера и обхвата на проблемите, предмет на КТД. Именно тук са постигнатите договорености за осигуряване на по-благоприятни условия на труд от нормативно определените.

Не само в структурен план, но и по съдържание, като набор от проблеми, предмет на преговори и договорености е постигната висока степен на обхват и стабилност договорите, които покриват синдикалните членове на ФНСЗ.

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.

Неколкократно бе подчертано,че независимо от редуцираните бюджети на структурите

към МЗХ, търговските дружества, земеделските кооперации години наред, 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.

Новата логика в социалния диалог, който стъпва на принципите на взаимни ангажименти и отговорности на социалните партньори, разшири съдържанието на колективното договаряне.

На всяко ниво работодателите и синдикатите успяват да се споразумяват за по-високи показатели от нормативно установените, а на ниво предприятие/звено постигнатото на преговорите е по-високо от браншовото договаряне **и над средните за страната показатели**.

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.

На всички нива на договаряне се спазват основни организационни форми на социално сътрудничество и партньорство.

В процеса на колективното договаряне най-съществена и важна е предварително получената информация. Тя е необходима при подготвителната работа, за аргументиране на синдикалните искания, както и за поддържане на доверието и социалния мир в предприятието. Достъпът до информация се регламентира в КТ и надгражда в КТД.

Работодателят се задължава съгласно чл.52 от КТ да предоставя на синдикатите своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите. В съответствие със законовия текст БКТД на ССА и КТД по звена **дава възможност в работата** на **Дирекционния съвет** да участва **синдикалният председател** или при невъзможност от негова страна – представител на синдикалното ръководство.

При извършване на промяна, съгласно чл.123 от КТ и на основание чл.130б от КТ работодателят се задължава да уведоми синдикатите за възможни правни, икономически и социални последици, касаещи работниците и служителите най-малко **1 месец** преди промяната.

В случай на масово уволнение, работодателят е длъжен в срок от 50 дни преди извършването му да **започне консултации с представителите на синдикалните организации** - страни по договора и да положи усилия за **постигане на споразумение с тях**, за да избегне или ограничи масовото уволнение и да се облекчат последиците от него.

Всички тези консултации се провеждат със синдикатите по ред и начин, установени в **Правилата за социално сътрудничество**, които са приложения към КТД, а за тази цел има изградени Комисии за социално сътрудничест.

Едни от най-добре защитените , разписани и надградени договорености в БКТД са тези в договорите на Напоителни системи.Пример са това са изискванията ,които трябва да спазва работодателят,в случаи на прекратяване на трудовите договори по **чл. 328, ал. 1, т. 2, т.3** от **КТ** за целите на подбора.Наред със социалните клаузи в защита на работниците и служителите са разписани и -Наличие на по-висока професионална квалификация, включваща изискуем образователен ценз, придобит професионален опит, допълнителни знания и умения;Умения за работа в екип;Предприемчивост при решаване на конкретни задачи; Възможност за работа при условия на вътрешно съвместителство. **Единствено в БКТД на Напоителни системи има договорена защита** на синдикалните членове при съкращения съгл. чл.333 ал.4 от КТ се прилага за членове на синдикалните организации, страни по договора.

В разделите „трудова заетост" БКТД И КТД се отличават с няколко иновативни текстове. След промяната на чл.107 з от КТ за изпълнение на работа от разстояние за първи път бе разписана такава клауза в КТД 2011-2013 на ниво институт от системата на аграрната наука.

Иновативен характер има записът в БКТД на Земеделските кооперации, както и в КТД на ИАБГ, който се отнася за сезонна работа. За **сезонната работа** се наемат **утвърдени работници, които ежегодно се включват** в кампанията; всички клаузи от настоящия договор за членове на синдикалната организация се прилагат и за тях до тяхното освобождаване и изпращане на трудовата борса след консултации на работодатели и синдикати.

В земеделските кооперации са приети програми за развитие на земеделските кооперации с цел увеличаването на трудовата заетост и повишаване на квалификацията на работещите.

При промяна на правно-организационната форма и/или преструктуриране на съответната бюджетна структура, дружество, производствено звено, в срок не по-късно от **45** дни преди извършването им, страните се споразумяват да се изготви **Социална програма за** смекчаване на неблагоприятните последици,отнасящи се до заетост, преквалификация и доходи.

Ограничени са текстовете във всички КТД по въпроси свързани с повишаване на квалификацията или преквалификация на работници и служители - почиват изключително на законовите разпоредби. Независимо от законоустановеното право на синдикатите да участват в подготовката на всички вътрешни правилници и наредби, които се отнасят до трудовите отношения, не винаги биват поканени от работодателя. Изключение прави БСС при НС ЕАД.

В разделите работно време, почивки, отпуски във всички колективни трудови договори доминират две групи договорености: количествени параметри и регулации за оползотворяване на трудовите права. Договореностите засягат следните по-конкретни компоненти на условията на труд: **продължителност на работното време, извънредния труд, удължаване на работното време, непълното работно време, платения годишен отпуск, размерът на допълнителния платен годишен отпуск.**

Анализът на колективните трудови договори сключвани и на двете нива показва висока степен на стабилност на постигнатите договорености и по отношение на количествените

параметри и по отношение на регулациите.

- Има договорени тектстове за въвеждане на непълно работно време при производствена необходимост или намаляване обема на работа, но само след съгласуване със синдикатите.
- **Размерът на платения годишен отпуск** във всички КТД са със завишение от **4-6-8 до 130 дни** (последното е в случая на ИАБГ поради специфичния трудов процес при тях).
- **Увеличение на платения годишен отпуски** за работници и служители с намалена работоспособност **50% и над 50% на 28** работни дни.
- Допълнителен платен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето от **5 работни дни до 10 работни дни**, за реално отработено време и в зависимост от длъжностите.
- За работа при ненормиран работен ден, установен съгл. чл.139а от КТ се полага **допълнителен платен годишен отпуск от 6 до 10 работни дни**, съгласно **чл.156, ал.1, т.2.**
- В случаите, когато няма месец, през който работника или служителя е отработил най-малко 10 дни при същия работодател, възнаграждението за платения годишен отпуск се определя от уговорените в трудовия договор - основно и допълнително.
- За изпълнение на граждански и обществени задължения, съгласно **чл.157, т. 1-3 от КТ** се полага **платен годишен отпуск**, изчислен по реда на чл.177 от КТ, както следва:

  а) При встъпване в брак – от 2 до 3 работни дни;

  б) При кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него от 2 до 5 работни дни /при кръводаряване в полза на работниците от предприятието /

  в) При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия, а по съребрена линия до втора степен – от 2 до 3 работни дни.

Наред с уговореното в КТД съгл.чл.168 от КТ в договорите сключени в 2019 г. успяхме да договорим **допълнителен платен отпуск** от един работен ден и за работничка или служителка с едно живо дете до 18 годишна възраст

С БКТД и КТД се унифицира и подхода за изплащане на възнагражденията на работниците и служителите за различните видове отпуски, определени по КТ. Изрично са описани видовете отпуски, в т.ч. и договорени съгласно чл. 156, ал.1, т. 1-3 от КТ и се препотвърждава тяхното изплащане на основата на чл. 177 от КТ. Определени са ситуациите и са договорени начините за преизчисляване на възнагражденията за отпуски в случаите, когато в минало време и законосъобразно е променено трудовото възнаграждение на работниците и служителите.

Договорените клаузи в БКТД и КТД по отделни структури, относно работни заплати и обезщетения са различни в бюджетни структури, търговски дружества и земеделски кооперации.

В **държавната адмистрация** трудовите възнаграждения на работниците и служителите се определят съгласно Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Вътрешните правила за работната заплата. Разходите за средствата за персонал са определении в рамките на бюджета на съответната Агенция за съответната бюджетна година. При тези условия и ограничения ние постигаме увеличение от 10- 12%, независимо от промяната в Наредбата и дадената възможност за увеличение до 20% на работните заплати.

В **Бюджетните организации** финансовите потоци са два типа – държавна субсидия и собствени приходи. Това води до допълнителни специфики в преговорите и договорите.

Единствено в БКТД на ССА началните основни месечни заплати по длъжностни наименования се определят от страните по КТД с **Приложение**, което е неразделна част от колективния договор и се актуализира и въвежда след преговори със синдикатите страна по БКТД.

В БКТД на търговското дружество „Напоителни системи“ минималните основни месечни заплати се определят в размер на минималния осигурителен доход, определен на национално ниво по основни икономически дейности и квалификационни групи професии с увеличение ежегодно от 5 до 10%.

В случаите на земеделски кооперации прилаганите форми, системи и равнище на заплащане на труда в земеделските кооперации се прилагат и утвърждават от **Общото събрание**. Размерът на тарифните ставки, повременното възнаграждение и акордните разценки се определят в рамките на средствата за трудово възнаграждение като е необходимо тарифните ставки да осигуряват възнаграждение не по-ниско от минималната работна заплата за страната и от минималните осигурителни прагове по основните икономически дейности.

Договорените допълнителни трудови възнаграждения в БКТД и КТД са по различни показатели, с различни горни граници и постигнати в различни периоди от време като напр.

- **За придобит трудов стаж и професионален опит,** не по-малко от **1%** и стига до **1,3%** върху основната месечна работна заплата.
- За всеки отработен час **нощен труд – от 0,25 до 1,50 лев**.
- За времето на разположение - **до 0,50 лев**.
- За **по-висока лична квалификация** на лице с научна степен, която е свързана с изпълняваната работа, се заплаща допълнително месечно трудово възнаграждение в размер:

  а/ за доктор на науките – **450 лв.**

  б/ за доктор – **300 лв.**

- Страните се споразумяват съвместно да определят в края на всяка календарна година размера на **допълнителните възнаграждения от икономии от разходи за заплати** в рамките на утвърдените средства за персонал за съответното структурно звено,

съгласно действащите разпоредби за бюджетните организации и дейности.

Въпреки лимитираните бюжети , успяваме да договорим по – високи размери на допълнителни плащания естествено в търговските дружества са още по-високи. Прилагаме примери от БКТД на „Напоителни системи“ ЕАД

- Работодателят дължи обезщетение на работниците и служителите в размер на брутното им трудово възнаграждение при уволнение по чл.328, ал.1, т.1,2,3,4,7,8 за времето, през което е останал без работа, но не по-малко от **2 /два/** месеца, съгласно чл.222, ал.1.
- В случаи, че работникът или служителят от търговското дружество е възпрепятсван да се яви на работа поради природни бедствия и кризи, той има право на обезщетение по **чл.218 ал.1** в следните размери:
  - ✓ за периода от три дни - обезщетение равно на 75% от брутното трудово възнаграждение;
  - ✓ за всеки ден след третия – обезщетение равно на 50% от брутното трудово възнаграждение.
- В случаи, че работникът или служителят взема участие в спасителни работи при природни бедствия или кризи, той има право на **обезщетение по чл.218 ал.2**
  - ✓ за периода до три дни –обезщетение равно на брутното трудово възнаграждение, увеличено с 20%;
  - ✓ за периода над три дни – брутното трудово възнаграждение увеличено с 10%.
- При прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основанието, на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение както следва:
  - ✓ за срок от **3** месеца, ако са работили при същия работодател без прекъсване **пет години**;
  - ✓ за срок от **4** месеца, ако са работили при същия работодател без прекъсване **до десет години**;
  - ✓ за срок от 8 месеца, ако са работили при същия работодател без прекъсване **над десет години**.

Във всички наши КТД е договарено клауза във връзка с чл.222, ал.3 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основанието, на придобилите право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работодателят **изплаща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срок от 3 месеца**, а ако са работили при същия работодател **през последните 10 години** – в размер на **7 брутни работни заплати**.

С БКТД изчерпателно **са регулирани процедурите за прекратяване трудовите правоотношения на различните законово допустими основания** както и дължимите от работодателя обезщетения като размери и периоди на изплащане. Разписани са процедурите и условията за изплащане на обезщетенията в случаи на прекратяване на трудовите правоотношения на следните основания: по инициатива и в интерес на работодателя като съкращения по чл. 328, ал.1, т.т. 1, 2, 3, 4,7, 8 от КТ; поради болест на работник или служител;

по инициатива на работодателя и при съгласие на работника и служителя /чл.331 КТ/; при придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

В обхвата на регулациите на БКТД са уточнени и **въпросите на изплащане на трудовите възнаграждения в ситуации на недостиг на финансови средства**, обикновено наблюдаващо се в структурите на ССА и при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения от страна на работниците и служителите се изплаща 60% от брутното трудово възнаграждение, но не по-малко от минимална работна заплата за страната. Неизплатеният размер се третира като дължима сума, която следва да се изплати за определен период.

Социалните клаузи в колективни трудови договори, показват зрелостта на работодателя, социалното му мислене и отговорност и неговото отношение към човешкия персонал в трудовия процес. Те са съществените елементи, които често пъти балансират социалния мир в предприятието. Договореностите в това направление регулират правила, процедури, действия на страните по БКТД и КТД, преобладаваща част от които, определят размера и реда на изразходване в зависимост от различния процент в бюджетни и търговски структури определен за социално-битово обслужване и социално подпомагане.

Средствата за социални потребности на работниците и служителите в бюджетните структури се формират в размер на **3%** от начислените средства за основна работна заплата. Разпределението и разходването на средствата за социални потребности се утвърждава във всяка структура по предложение на работодателя и синдикатите след одобрение от общото събрание, ОС на трудовия колектив в зависимост от размера им и възникналите потребности на работниците и служителите в т.ч. ваучери за храна, които работниците и служителите имат право и са различни от случаите по чл.285 от КТ.

В КТД на търговски дружества и земеделски кооперации работодателят осигурява ежемесечно средства за социално – битово и културно обслужване в размер не по-малко от **12%** от начислените средства за работна заплата както се разпределят от общото събрание както следва :

- На работниците и служителите, които не ползват безплатна храна, съгласно нормативната уредба, се отпуска **сума за хранене**, в размер до **5лв.,** като размера на сумата е различен в различните договори
- купони за храна
- безплатна храна за работещите ,участващи в жътвената кампания
- при встъпване на работник или служител в брак, работодателят изплаща еднократна сума.
- При раждане на дете на работник или служител, който е в трудово правоотношение, работодателят изплаща еднократна помощ **от 1500лв.**
- при настъпила временна неработоспособност /болнично лечение/, продължила повече от 30 календарни дни, работодателят изплаща **500лв**; при над 60 дни и **1000лв**; над 90 дни - **1500лв**
- при смърт на работник или служител от **1000** до **5000лв.**

Известно е че правата и задълженията на страните по трудово провотношение в областта на **безопасни и здравословни условия на труд** са уредени с отделен закон, с висока степен на обхват и императивност.

Задълженията на работодателите, разписани в Колективните трудови договори:

- Носят **отговорност за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд**;
- Осигуряват **периодични медицински прегледи на работниците и служителите** и медикаменти за профилактика на епидемии в съответствие с нормативните изисквания;
- Осигуряват **периодични профилактични прегледи на рисковите групи** както и разходи за провеждане на предписано от компетентните органи лечение на професионални заболявания, включително и санаториално лечение;
- Осигуряват **специално работно и униформено облекло и лични предпазни средства** в съответствие с нормативните актове;
- Осигуряват провеждането на **курсове и задължително обучение на работниците и служителите по безопасните и здравословни условия** на труд.
- Възлагане на компетентни органи да извършват необходимите **измервания на параметрите на работната среда;**
- Осигуряват **разходите за лечение на работници/служители при трудова злополука**, в случай когато не са покрити със застраховка „Трудова злополука", или работодателят не е сключил застраховка „Трудова злополука";
- Осигуряват **безплатна храна или добавка към нея** в съответствие с изискванията на Наредба № 11 от 21.12.2005г.

Задължения на синдикатите, страна по БКТД:

- Да **следят за изпълнението на поетите от работодателите задължения** да осигуряват условия на труд в цялата гама от трудови права на работниците и служителите;
- Да **съдействат на работодателите в дейността им по повишаване на здравната култура и професионалното отношение на работниците и служителите** към безопасността на труда;
- Да вземат отношение и **да уведомяват компетентните органи за нарушения на изискванията** за безопасен и здравословен труд;
- Да **съдействат на Комитетите и групите по условия на труд** в дружествата при определяне на обема на работа на службите по трудова медицина;
- Да **съдействат на службите по трудова медицина** при осъществяване на оценка на риска за здравето и безопасността на условията на труд.
- Да **участват в договорените съгласувателни процедури** по отношение определяне реда и сроковете за износване на работното облекло и личните предпазни средства;
- Да **инициират** замерване на параметрите на работната среда.

В БКТД и КТД на всички структури са постигнати договорености работодатели и Синдикатите, страни по договора да си партнират в регулиране на колективните трудови отношения чрез такива форми и механизми като:

- Изграждане на **Комисии за социално сътрудничество в дружествата**, в които участват работодателите и представители на поделенията на синдикатите.
- Работодателите в дружествата се задължават **да осигуряват правото на участие на синдикалните ръководства в работата на дирекционните съвети**
- Комисията работи по приети правила за работа утвърдени в Приложение
- Работодателите в дружествата се задължават в предвидените от закона случаи, да **представят на поделенията на синдикатите информация по всички въпроси**, свързани със съществени структурни промени в дружествата.
- Синдикатите се задължават в 10-дневен срок да обсъдят и **представят пред работодателите своите становища по структурни промени,** засягащи дружествата

Във всички колективни договори, БКТД и в предприятията, има договорени текстове, които обобщено са със следното съдържание:

- Работодателят се задължава да осигури на синдикатите по места подходящи помещения, телефон, интернет и др. условия за синдикална дейност, съгласно чл.46 от КТ. Синдикалната поща, документи и комуникация е неприкосновена.
- На представителите на синдикалните организации се осигурява право на достъп до всички работни места. Работниците и служителите могат да провеждат събрания и срещи по тяхна, или по инициатива на синдикалните ръководства, до три часа месечно в работно време.
- Работодателят се задължава, съгл. чл.159, ал.1 от КТ за осъществяване на синдикална дейност, да осигури платен отпуск в размер не по-малко от **40 до 72 часа** за една календарна година.
- За участие в конференции, заседания, семинари и други синдикални мероприятия, работодателят командирова работниците и служителите – синдикални членове и осигурява необходимите средства за дните на съответното мероприятие в рамките на календарната година.
- При поискване от страна на синдикалните организации, работодателят да осигурява събирането на членския внос по ведомост срещу писмено съгласие от синдикалния член и превеждането на синдикалния членски внос по банковите сметки на синдикалните организации по структурни звена.
- Работодателят **не може** с действията или бездействието си да ограничава синдикалното сдружаване, синдикалната дейност или да оказва натиск върху синдикалните членове в реализацията на техните права.
- Синдикатите се задължават :
  - ✓ Да следят и поддържат ефективен социален диалог с работодателя.
  - ✓ Да участват активно и коректно в изясняването и решаването на възникнали колективни и индивидуални трудови спорове.
  - ✓ Да съдействат за навременната актуализация на месечните средства за работна заплата в съответствие с промяната на нормативната уредба.
  - ✓ Да съдействат активно при изпълнението на научните и производствените задачи и за изпълнението на собствените приходи.

✓ Да разясняват и следят за изпълнението на разпоредбите на КТД пред синдикалните членове и присъединилите се работници и служители.

- Страните се ангажират да полагат усилия за ежегодно увеличение **публичните средства** с цел достигане на средно европейските стандарти. За целта страните ще изискват от ресорните министерства и ведомства и комисии в парламента, средствата да бъдат увеличавани ежегодно, както и достойно възнаграждения на работещите и служителите в системата на МЗХГ.
- Страните в **БКТД на земеделските кооперации** обединяват усилия за прилагане и изпълнение на стратегическите цели, залегнали в ОСП. Тук спецификите са свързани със съвместно участие и постоянен диалог при формирането на политиките и осъществяването им на национално и регионално ниво, касаещи заетост и доходи. Както и съвместно следене и съдействие за въвеждане на **строг ефективен публичен контрол** върху механизмите при разпределението на финансовите средства от европейските фондове.

Споразумения за държавните служители

Значителна част от синдикалните организации към ФНСЗ са учредени или запазили членството си в синдикалните организации на Федерацията след преобразуването на редица служби от МЗХ в изпълнителни агенции и други държавни учреждения обслужващи отрасъл „Земеделие". Синдикалните организации, наши основни членове имаха богата дългогодишна практика по колективното преговаряне и съответно сключване на колективни трудови договори със значителни успешни придобивки. След преобразуването им в съответните изпълнителни агенции, продължихме практиката на социален диалог и колективно договаряне.

Синдикалните членове в тези наши организации са със статут на държавни служители, обединени доброволно в синдикални сдружения, те на практика са упражнили едно от основните конституционни граждански права, регламентирани в чл. 49 ал1 на Конституцията на Р България с цел да постиганат колективна защита на своите трудови права и интереси.

Това тяхно конституционно право е конкретно декларирано и в чл.44 от специалния едноименен закон – Закон за държавния служител /обн.Д.в.бр.67 от 27.07.1999г./ многократно изменян и допълван. Съгласно чл.44 ал.1 от ЗДСл държавните служители имат правото свободно, т.е без упражняване на натиск да образуват синдикални организации към избраната от тях синдикална централа, да встъпват и да прекратяват членството си в тях, като се съобразяват само с техните устави. Водени от факта, че най-силната мотивация на работниците и служителите, независимо дали те работят по трудови или служебни отношения е членството им в синдикалните организации, което им предоставя сигурна и пълноценна защита на трудовите им права и интереси, съхранихме голяма част от служителите в синидикални организации. Доста време ни отне да се справим с редица сигнали и мнения на отговорни институции, че в една синдикална организация не могат да се сдружават граждани, които

работят и имат различен статут в една и съща държавна администрация – работещи по служебни правоотношения, уредени в ЗДСл и работещи потрудови правоотношения уредени от КТ. Тоест лицата, които работят по трудови договори се сдружават, но в отделна организация. Лицата, които са държавни служители, се сдружават но в друга, отделна синдикална организация и още повече, че не могат да членуват във ФНСЗ, а във Федерацията на синдикатите от държавното управление. В крайна сметка работниците и служителите, които работят по различни правотношения в една държавна администрация, членуват в една синдикална организация и във ФНСЗ. Успяхме, защото се базирахме на установената през годините практика във връзка с осъществяване на синдикална дейност чрез формите на социалното партньорство, което безпогрешно доказва, че по-благоприятните условия на труд се постигат при успешно проведеното колективно договаряне, завършващо с подписан КТД или Споразумение. Този извод се базира на същинската правна природа на КТД. По този безконфликтен начин са установени по-благоприятни условия на труд за тях. Следователно с основание можем да подчертаем установеното в правната теория и практика правило „без наличието на синдикална организация в правния мир не може да бъде сключен колективен трудов договор, а без КТД не могат да се договарят по-благоприятни условия на труд за работещите. Заедно със синдикални организации в БАБХ, ИАБГ, ИАСРЖ, ЦОРХВ, ръководството на Федерацията на независимите синдикати от земеделието успя да утвърди практиката на сключване на отделни колективни споразумения по въпросите на служебните и осигурителните отношения на държавните служители в тях. Трябва да признаем, че този процес на сътрудничество е доста труден. И това е така защото **в България все още не е уредено законово правото на държавните служители на колективно договаряне.** Въпреки цялата активност на Конфедерацията и изпратените писма и становища до отговорните държавни органи, все още няма резултат. В Закона за държавния служител не се съдържат правила и норми относно колективно договаряне за държавните служители, независимо че правото на сдружаване по чл.49 (вкл. чл.116, ал.2) от Конституцията е уредено. Другата трудност са ограниченията в ЗДСл и най-вече нормите, установяващи **размера на различните права** на държавните служители в повечето случаи **са императивни**. А доколкото тези права са установени с диспозитивни норми, същите установяват не минималния, а горния праг на тези права, нещо повече, в някои от направените изменения на ЗДСл бяха **намалени** размери на отпуски и обезщетения. От решаващо значение за споразумението са лимитираните бюджетни средства, които не само че не покриват разпоредбите на Наредбата за работната заплата на държавната администрация, но и години наред неосигуряваха минимално увеличение на работните заплати.

Въпреки, изброените трудности, ФНСЗ успя да наложи практиката да се сключват **Споразумения за държавните служители** с органа по назначението, като с това се запазиха правата на работниците и служителите, преминали от трудови правоотношения в служебни.

Нашата синдикална кауза и последователност ни доведе до налагането на иновативна и безпрецедентна практика да сключваме Споразумение между синдикалните организации и работодателя в качеството му на орган по назначаването за установяване на възможните

по-благоприятни условия на труд за държавните служители–синдикални членове. Тези споразумения са неразделна част от действащите колективни договори, защото на практика Договорът и Споразумението се сключват между същите страни – синдикалната организация и същия работодател в единия случай в качеството му на работодател, а във втория в качеството му на орган по назначаването. Можем да прием, че сключваните Споразумения компенсират в известна степен липсата на правна регулация на колективното трудово договаряне за държавните служители. Ще откроим някои от постигнатите договорености:

- В сключените Споразумения са разписани всички раздели, които са и в БКТД и КТД.
- Органът по назначаването осигурява условия и средства за квалификация и преквалификация на държавния служител.
- При провеждане на конкурс за постъпване на държавна служба, освен задължителния състав на комисията, съгласно чл.10 б, ал. 2 от ЗДСл задължително присъстват представител на синдикалната организация.
- Оценяването на изпълнението на държавните служители се извършва по реда на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите от държавната администрация и с участие на представител на синдикатите, което ще гарантира справедлива оценка на труда и ще се отрази в размера на работната заплата.
- Основната месечна заплата се определя по нива и степени, съгласно **Наредбата за заплатите в държавната администрация** и приложенията към нея, като се отчита нивото на заеманата длъжност, професионалния опит и оценката на изпълнението. Договорените допълнителни възнаграждения са:
    - ✓ за нощен труд - от **0,25 до 0,50лв**.
    - ✓ за времето на разположение – **0,10 до 0,25лв.**
    - ✓ за работа в дни на официални празници, включени в месечния график, за отработеното време на този ден, служителят получава допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата;
- за работа в дни на официални празници извън месечния график, освен допълнителното възнаграждение за извънреден труд за работа през дните на официални празници, служителят получава и допълнително възнаграждение в размер 100 на сто, изчислено върху индивидуалната основна заплата за отработеното време
- Допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, включително за служителите, командировани по реда на чл. 86а от Закона за държавния служител, както и за дейности по управление и изпълнение на проекти и програми;
- За изпълнение на задълженията извън работно време, държавните служители членове на синдикалните организации имат право на допълнителен платен годишен отпуск в размер на **12 работни дни**, съгласно чл. 50 от ЗДСл. Държавните служители, които не са членове на синдикалните организации се договарят индивидуално за размера на допълнителния платен годишен отпуск с органа по назначаване.

Други Споразумения – или уникалността на социалния диалог, който води Федерацията на независимите синдикати от земеделието.

В бюджетните структури, както и в системите на държавната администрация, опериращи в сектор Земеделие често се извършват административни реформи, структурни промени или други трансформации, които пряко засягат работещите в тях хора и техните трудови и социални права. В тези процеси синдикатите се ангажират активно и работят за **смекчаване на неблагоприятните последици**, причинени именно от тях. Нашият опит е богат, разнообразен и полезен за за развитие на социалния диалог и синдикалната дейност в ограниченията на бюджет и държавна административна система.

При преструктуриране на съответната бюджетна структура, при промяна на правно-организационния статут на дружество или производствено звено, при недостиг на финансиране на разходи за персонал или оптимизиране на числеността и/или при създадено социално напрежение, Федерацията работи за **сключване на нарочни Споразумения** извън уредения законов ред за колективно трудово договаряне. Практиката е доказала, че тези Споразумения са от общ, взаимен интерес за партньорите и уреждат проблемите ефективно и в кратък срок. По-надолу ще изброим няколко от тях.

В Националната ветеринарно-медицинска служба - НВМС, се сключи **Споразумение** при промяната на трудовите правоотношения в служебни на по-голямата част от работещите в системата.

След сериозно социално напрежение и подготвен протест във връзка с недостатъчно финансиране на разходите за персонал и невъзможност за увеличение на работните заплати в системите на Българската агенция по храните - БАБХ и Изпълнителната агенция за борба с градушките - ИАБГ са сключени отделни **и нарочни/целеви Споразумения с Министерството на земеделието, храните и горите - МЗХГ**.

Но най разпространени са сключените **Споразумения за смекчаване на последиците от предстоящи съкращения и масови уволнения**.

Такива **Споразумения** през годините са сключени в БАБХ, ССА и Напоителни системи ЕАД, в които, освен разписаните клаузи в БКТД за социални програми, процедури при масови уволнения, пренасочване на специалисти към други звена, програми за квалификация и пр., са договорени още:

- Да се прекратят правоотношенията на всички придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, както и тези, упражняващи правото си на работещи пенсионери.
- Да се съкратят незаетите щатни бройки, с изключение на ръководните;
- Ръководството на съответната структура, заедно с информацията, която подава до Агенцията по заетостта, съгласно чл.130 а, ал.3 от КТ да потърси съдействие за включване на уволнените работници и служители в подходящи програми и форми на обучение за тяхната преквалификация. Да се потърсят резерви за пренасочване на

специалистите в други звена от системата на МЗХ.

- В структурните звена да се назначат комисии, в които да участват председателите на синдикалните организации, които съвместно с ръководството на съответната дирекция да изготвят предложения до изпълнителния директор за прекратяване на правоотношенията със служителите, чиито щатове се съкращават, съобразени с критериите в настоящото споразумение и подписани от членовете на съответната комисия.
- Да се потърсят възможности за прекратяване на срочните трудови договори на работещите пенсионери
- Работодателят поема задължението да предложи прекратяване на трудовото правоотношение на работниците и служителите, които ще придобият правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст до края на календарната година по чл. 331 от КТ срещу изплащане на обезщетение в размер на **осемкратния размер** на последното месечно брутно трудово възнаграждение.
- В случаите на масови уволнения на основание по чл.328 ал.1 т.2,3,4, работодателят дължи обезщетение на работниците и служители за оставането им без работа по чл.222 ал.1 в размер на **шест месечни** брутни трудови възнаграждения.
- Страните се договориха да не се прекратяват трудовите договори по чл. 328 ал. 1, т. 2,3,4 от КТ на работниците и служителите на които остават 2 години до придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Споразумения с Министерството на земеделието, храните и горите -МЗХГ

В последните две сключени следните специфични Споразумения: Споразумение между Министерството на земеделието, храните и горите – МЗХГ, ИАБГ, ФНСЗ, подписано през 2017г. и Споразумение между МЗХГ, БАБХ , ФНСЗ и КТ „Подкрепа”, подписано през март 2019 г., които по своята същност са в израз на волята на страните да бъдат уредени по мирен път въпросите относно увеличението на работните заплати на персонала, нает по служебни и трудови правоотношения.

IV. Модел на КТД

В тази част на анализа като добър модел на преговори и Колективен трудов договор, сключван на ниво предприятие ще поместим разработката на Елена Колева, дългогодишен председател на синдикалната организация при Добруджански земеделски институт към Селскостопанска академия.

Кратка справка за института и синдикалната организация.

Добруджански земеделски институт е национален научно-изследователски център за селекция и агротехника на полски култури. Той е най-голямото звено в системата на българската Селскостопанска академия. Разположен е в Североизточна България, в равнинната част на Южна Добруджа, в землището на с. Петлешково, находящо се на около 20 километра североизточно от гр. Добрич и на около 5 километра южно от гр. Генерал Тошево. Основните направления на научните изследвания са „Селекция на зърнено житни и бобви култури „Селекция на слънчоглед" и „Агротехника" За осъществяване на цялостната дейност на института работят общо 220 научни сътрудници, специалисти, лаборанти, агротехници и работници.

Синдикалната организация е най-голямата организация ,членуваща във ФНСЗ - всички работещи са членове на КНСБ. Учредена е със създаването на института и независимо от непрекъснатите структурни промени и бюджетни ограничения не е прекъсвала своята дейност, а още по-малко е преустановявала колективното преговаряне в института. Синдикалните ни председатели от ДЗУ, които са и браншови председатели на аграрната наука, винаги са били водещи в ОСТС към МЗХ, както и в Съвета за социално сътрудничество към ССА.

Колективен трудов договор в Добруджански земеделски институт

Колективното трудово договаряне е процес, които се характеризира със сложна и многоаспектна дейност. Неговата цел е регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях икономически, социални, осигурителни отношения. Подписаният КТД е краен продукт на колективните преговори и краен резултат от съвместните действия на социалните партньори.

Колективните трудови договори на браншово ниво /БКТД/ и на ниво предприятия /КТД/ се предшестват от колективни преговори, които завършват със сключването на юридически акт, изразяващ постигнатото между страните споразумение/ между работодател и синдикална организация/. Този юридически акт е Колективният трудов договор. По своята правна същност той има договорен характер, но от друга страна този договор има характер на нормативно съглашение, защото уговорените права и задължения се отнасят за определен кръг работници/специалисти, членове на синдиката в едно предприятие, а не конкретно поименно посочено лице. Социалната същност и предназначение на КТД е да подобри условията на труд, работните възнаграждения и подлежи на вписване от ИТ по местонахождение или ГИТ на ниво бранш.

Правната уредба на Колективния трудов договор,която винаги следваме се съдържа в разпоредбите на глава IV на Кодекса на труда /КТ/, както и в редица разпоредби на Кодекса, в

които се регламентира възможност за постигане на по-благоприятни условия на труд по отношение на трудовото възнаграждение, работно време, отпуски, обезщетения, извънреден труд и т.н. Разпоредби отнасящи се до колективното договаряне се съдържат в редица Министерски постановления, напр. Постановление N° 129 на МС от 05.07.1991 година и приетата Наредба за договаряне на работната заплата /НДРЗ/, Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения /НДДТВ/, както и редица конвенции на МОТ, като N° 98 – относно правото на организиране и на колективно договаряне. Европейските директиви за информиране и консултиране, за право на информация за икономическото състояние и организацията на труда в предприятието, както и масовите уволнения и пр., транспонирани в КТ още в далечната 2006г., преди приемането на България в Европейския съюз през 2007г.

С Колективният трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Той не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за служителите от вече установените в КТ или във вече действащ КТД, с които Работодателят е обвързан. Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини. На равнище на предприятие, бранш или отрасъл може да се сключи само един КТД. Проектът за КТД се изготвя и представя от синдикалната организация.

В настоящата разработка ще се спрем на взаимодействието на Федерацията на независимите синдикати от земеделието към КНСБ, съвместно със синдикат „Подкрепа“ обединени под името Синдикати от една страна, а от друга е Ръководството на Селскостопанска академия при подписване Браншовия колективен трудов договор- на ниво предприятие чрез СО при Добруджански земеделски институт – Генерал Тошево и ръководството на Института. Съвместните дейности на социалните партньори са регламентирани в КТ, където чл. 4, ал.2 предвижда правото на синдикалната организация да води преговори и да сключва КТД. Член 52, ал.1 задължава Работодателя да преговаря с представителите на работниците и служителите за сключване на КТД, т.е. колективното преговаряне е право на синдикалната организация и задължение на Работодателя. Водени от дадените права следваме процедурата за водене на колективни преговори.

В чл.51б,ал.1 на КТ се изисква от представителните организации на работниците и служителите на отраслово и браншово равнище и работодателите да подпишат споразумения за определяне на общи положения и обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншови договори. Проектите за ОКТД и БКТД се изготвят от съответните представителни синдикални организации, които представят общ проект пред работодателите.

БКТД не може да съдържа клаузи по-неблагоприятни от законоустановените в Кодекса на труда и Европейските директиви.

Браншовият колективен трудов договор на ССА се договаря от Ръководството на ФНСЗ/ КНСБ и синдикат „Подкрепа“ от страна на Синдикатите и ръководството на ССА от страна на Работодател. Синдикатите преди да се срещнат, изискват от ръководството информация за финансовото състояние на Академията, държавен трансфер от МЗХ утвърден от МФ, приет

с бюджета на държавата и собствени приходи, възнаграждения по длъжности и структури,-натрупани отпуски и пр.В законоустановения срок откриват процедура и информират СО членуващи в двете федерации за предстоящото подписване на нов БКТД в ССА и очакват предложения за обсъждане на предстоящите срещи с Работодателя. Синдикатите подготвят общ проект на БКТД и договарят с ръководството на Академията час, ден и място на срещата.

В БКТД са залегнали специфични за цялата Селскостопанска академия искания за по-добри условия на труд и трудови, социални и осигурителни отношения, извоювани вече трудови права и отговорности от предходни БКТД, основни и допълнителни трудови възнаграждения по отделни длъжности, стимулиране на научния потенциал на аграрната наука, явяващи се общи за всички служители в Академията. Те дават основата за договаряне на още по-добри възнаграждения, трудови условия, работно време и отпуски, медицински прегледи, работно облекло и пр. във всички 25 института, четири научни центрове и 13 опитни станции към ССА.За съжаление в подписаният БКТД 2019-2021 са изключени от страна на председателя на Академията работещите в опитните станции, поради промяна техния правно организационен статут и липса на държавно финансиране.

Синдикатите и Ръководството на Академията в последният БКТД, успяха да договорят приложими системи на заплащане за отделните категории персонал, с което се облекчава работата на синдикалните организации по места, чрез конкретизиране на вече договорените системи за заплащане, които се явяват основа при разработването на Вътрешните правила за работна заплата. От способността на преговорните екипи на синдикалните организации, зависи дали ще успеят да договорят много по-добри условия за основни и допълнителни трудови възнаграждения, процентът за прослужени години, отпуски, обещетения, от вече договореното в БКТД.

В раздел Информиране и консултиране, трудова заетост, обучение и квалификация на БКТД са договорени задължения на работодателя за предоставя своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние, касаещи трудовите права на синдикалистите. Изрично е записано, че в работата на Дирекционния съвет към Директора участва и Председателя на СО, за да е информиран за цялостната дейност на колективите, свързани с трудовите права и отговорности в процеса на научно изследователската и производствена дейност. Тези права са отразени в чл.52 от КТ и транспонирани в него от Европейска директива, както и Европейската харна за правата на човека.

Намирам за особено благоприятно за преговарящите синдикални екипи по места, че в БКТД на Академията, чл. 24, ал.1 се дава възможност на работещите в системата на ССА при условията на чл.156 а от КТ могат да се договарят по-големи размери на отпуски. В БКТД те са договорени от 6 до 10 работни дни.В Колективния трудов договор при ДЗУ договаряме конкретни размери, които винаги са на горния праг.

В раздел Работно време, почивки, отпуски са договорени по-високи отпуски от залегналите в КТ за всички категории персонал в Селскостопанска академия. Стимулирани са и

дългогодишните служители в академията, както и работещите при ненормиран работен ден.

В БКТД са договорени допълнителните трудови възнаграждения по категории персонал, както и всички платени отпуски при изпълнение на граждански и обществени задължения. В договореностите за социална дейност и условия за синдикална дейност се определят задълженията на работодателите да предоставят своевременна информация предмет на договореното в Браншовия договор, да предоставят благоприятни условия за работа на синдикатите по места и да не им пречат с действия или бездействия в тяхната работа.

От описаното по-горе става ясно, че БКТД в Академията е основата на всички КТД на синдикалните организации във всички звена на ССА, но от опитността и уменията на преговарящият синдикален екип по места и неговите умения и възможности да предоговори клаузите и защити в преговорния процес по-добри условия за работещите, се явяват и различията. Преговарящият екип от синдикалисти, трябва много добре да е подготвил проекта за КТД, да е проучил исканията на синдикалистите, да е обобщил тези искания. Много е важно, в процеса на преговори синдикалистите да са стъпили здраво на земята, да са получили информация за финансовото състояние, за да няма нереални искания, както и да не се отстъпва от вече завоювани права.

БКТД дава увереност на синдикалните членове, че Ръководството на Академията е разписало тези договорености с централата и Директорите по места не могат да оспорят вече завоювани права.

Синдикалната организация при Добруджански земеделски институт Генерал Тошево, за добро взаимодействие между научен и производствен отдел е изградена от 12 синдикални групи, начело със синдикални секретари, обединени в Синдикален комитет на организация от 220 синдикални члена, начело със Синдикално ръководство от председател и секретар. Във всички тях се провеждат събрания на които се обсъжда действащия колективен трудов договор и се набелязват предложения за нов КТД.

Синдикалното ръководство получава от Работодателя разписания от Председателя на ССА Браншови колективен трудов договор и набелязва, всички нови договорености, който са по-добри и влизат директно в нашия Проект за нов КТД както и други, които ще предложи да влязат за обсъждане от преговорните екипи. Набелязват се и всички предложения до работодателя, от действащия КТД, за завишаване и подобряване на нашите искания, свързани с допълнителните трудови възнаграждения, условията на труд, работно облекло, социални искания, почивки и пр.

С изтичането на действащия КТД в Института, в тримесечен срок, както е предвидено в КТ, започва усилена подготовка за нов КТД. Синдикалния комитет се събира на заседание на което се обсъжда изтичащия КТД,отчитат се неизпълнени клаузи, и се поставя началото на кампания по сключване на нов. Взема се решение за провеждане на събрания във всички синдикални групи, определя се дневния ред на събранията, определя се квотата за избор на представители на синдикалистите за Общото събрание, обикновено 5:1. Синдикалните отговорници/секретари са по право делегати на Общото събрание. Определя се дата за

Общото събрание на всички делегати, приема се поканата до работодателя и се набелязват участниците, които ще бъдат предложени на общото събрание да участват в преговорния процес от страна на синдикатите. Всяко събрание на синдикална група представя протокол от провеждането му и там са набелязани предложенията от групата до работодателя, за обсъждане от преговорния състав и при приемане да влязат в новия КТД. В протокола се отразяват делегатите, резервите, и всички искания на синдикалистите, свързани с научно-изследователската работа и трудовия процес в производствения сектор.

Синдикалното ръководство обединява набелязаните договорености от БКТД с тези направени на синдикалните събрания и ги гласува на Общо събрание – като Предложение за обсъждане на преговорните екипи по сключване на нов КТД в Института., представя Удостоверението за легитимност, както и проекта за нов КТД. На събранието се гласува мандат на преговорния екип да води преговори за постигане на договорености с екипа на Работодателя за нов КТД.

След получаване на заявлението на СО за водене на колективни преговори, Работодателят е длъжен да преговаря за сключване на КТД, т.е. заедно с ръководството на СО да определи деня, часа и мястото на преговаряне. В отговор на Поканата на Синдикалното ръководство и Протокола от проведеното Общо събрание, Работодателят отговаря писмено на заявлението в което съобщава и преговарящият екип от негова страна.

След като работодателят приеме да води преговори, предоставяме предложенията си по преговорните въпроси, за да се даде възможност на екипа му да се подготви за тях, определя се часа, мястото и денят за преговаряне.

Срещите на преговарящите екипи са в дух на добронамереност, равноправен диалог и взаимно уважение, социално сътрудничество и партньорство със зачитане на колективната воля. В различните периоди от време Синдикалната организация и ръководствата на Добруджанския земеделски институт са сключвали Колективни трудови договори, които в годините до въвеждането на СЕБРА, са с изключително добри договорености. След намаленията на бюджетния трансфер към ССА в периода 2009 - 2018г. отпаднаха някои социални придобивки, дори и натурални, които се изразяваха най- вече в хранителни продукти, както и заплащане на почивки,лечение насиндикални членове, лекарства, столово хранене, договорени големи суми при брак, раждане на дете и др. Успяха да се запазят договорености ,които в другите звена едва чрез последния БКТД се приложиха. Например: за придобит стаж и професионален опит е 1.2% е договореност от години; увеличение с 10% работната заплата на хора пред пенсионна възраст; по време на селскостопанската кампания работните заплати на участващите в прибирането на реколта се изчисляват по норми и разценки над определената в приложението към КТД работна заплата и др.

Новият Колективен трудов договор се приема на Общо синдикално събрание, делегатите дават мандат на синдикалният председател да го разпише. КТД се регистрира в Инспекцията на труда.

Обръщаме още веднъж внимание на начина и подхода, които прилага синдикалното ръководство на Института в процеса на колективното преговаряне – широкото обсъждане,

изслушване и включване на всички предложения от всички работещи - научни работници, експерти, техници, изпълнители, общ персонал. Правото на всички е зачетено – сериозна мотивация за членство и то само и единствено в КНСБ.

V. Изводи. Обобщения. Препоръки.

Независимо, че в някои от разделите сме посочели слабости и препоръки на водения социален диалог и колективно трудово договаряне, в края на анализа ще обобщим възможностите за преодоляване на проблемите и предизвикателствата, които стоят и пред секторното колективно договаряне.

В рамките на разглеждания анализ, смятаме че екипът на Федерацията на независимите синдикати от земеделието е успял да наложи **утвърдена практика и добър модел на двустепенно колективно трудово договаряне**, независимо от обхвата на работници и служители – синидикални членове в структури от няколко икономически дейности. Всички те са с различен правен статут и различен начин на финансиране.

Страните по БКТД и КТД са постигнали траен консенсус относно: съдържанието, обхвата на проблемите, предмет на колективни преговори и договори; формите и механизмите на съгласуване на интересите по проблемите от общ характер; реда, процесите и процедурите на взаимодействие и партньорство.

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 нива на 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.

Не можем да не отбележим и ограничените възможности за договаряне на трудовите възнаграждения и ниското заплащане характерно за бюджетните структури.

Коментар на позицията и на браншови партньор

Като направихме **сравнителен преглед на заключенията и изводите както на синдикатите, така и на нашия социален партньор**, ще подчертаем отново спецификата на отрасъла, която определя и сложността на секторния социален диалог и колективно договаряне. Тя се изразява в:

- многообразие на браншовете в отрасъла;
- липса на работодателска организация, обединяваща всички браншове;
- висок процент на самонаети и семейна работна ръка - 87 % от общо заетите в отрасъла;
- малочислени трудови колективи;

- ниско ниво на постояна работна ръка;
- преобладаваща сезонност на земеделския труд;
- висок процент на заетите в сектора в сивата икономика;
- нисък процент синдикална организираност;

В случаите, когато става дума за **самонаети лица** няма как да се говори за структуриране на синдикални организации. В тази връзка защитата на колективните интереси може да бъде осъществявана от различни браншови организации, но поради липсата на регламентацията им в България това на практика става невъзможно. Всички браншови организации в сектора, с изключение на Националния съюз на кооперациите в България и на Националната лозаро-винарска камара, които са създадени по силата на специален закон, се регистрират по реда на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Поради липсата на регламентация в този закон по отношение на членска маса и представителност, в сектора се получават изкривявания, като само една малка част земеделски производители заявяват представителност и участват във вземането на решения за целия сектор. За да се предотврати това от страна на Министерство на земеделието, храните и горите през годините се създадоха различни тематични съвети. Тяхната структура се определя със заповед на министъра, като юридически те се обособяват като Консултативни съвети. Този тип сътрудничество обаче също не може да се определи като достатъчно представително, поради факта, че състава на тези съвети се определя еднолично от страна на съответния министър. За съжаление практиката до момента показва, че МЗХГ предпочита диалога с браншовите организации да продължи да не бъде структуриран, като министерството да може да избира и инициира кои политики да консултира, без значение представителността.

Както вече беше посочено, по отношение на самонаетите земеделски производители и членовете на техните семейства в момента е изключително трудно да бъде създадена система за социално сътрудничество. **Единственото решение тук би било регламентирането и създаването на национално представена структура, чрез която да се даде началото на социален диалог.** Аналогична е ситуацията в случаите, където дохода от земеделие формира една много малка част от общия доход на земеделския производител.

В тази връзка е много важно да има по-активен двустранен диалог между социалните партньори и по всеки от различните подсектори в селското стопанство.

Заради изброените по-горе дадености и особености на сектора се изисква **регламентация на специализирани мерки за развитие на структурите на социалните партньори**, което ще направи тяхното мнение по значимо и по представително, а от там ще произтече и естествена нужда те да си комуникират в регламентиран двустранен диалог, от които обаче вече ще произтичат политики, които МЗХГ ще трябва да отразява. Във сегашния вариант дори и да се разберат при двустранния диалог партньорите, министерството не отразява техните решения.

Ето защо трябва да има ясна регламентация на браншовите организации, базирана на ясни критерии за представителност и записани в регистър на министерството с ясни параметри за национална, регионална и секторна представителност. По отношение на Националния съюз на кооперациите в България проблем със структурното законодателство няма. Основ-

ната причина за това е специфичният закон, на база на който кооперациите са създадени и функционират. Това до голяма степен допринася за наличието на добри практики, които от своя страна водят и до по-високите заплати, които кооперациите плащат на своите работници. Възможността предвидена в чл. 34 от Закона за кооперациите за създаване на различни фондове, чрез които кооперациите да подпомагат своите членове и своята дейност, особено социалната е доста широко застъпена. В голяма част от земеделските кооперации има наличие на колективни трудови договори и структурирани синдикални организации. Причината за това обаче е в спецификата на самите земеделски кооперации, доколкото те са сдружения, които чрез взаимопомощ и сътрудничество на техните членове физически лица осъществяват търговска дейност.

Тези специфики налагат неотложно:

- Държавата да създаде условия, да насърчава, да делегира функции и правомощия на национално и регионално представени организации да участват и да развиват ефективен социален диалог в сектора, като авторитетна форма на социално сътрудничество. Това ще даде възможност да се идентифицират социалните партньори, ще се създадат условия за представителност, членство и защита на социални, трудови и икономически права.
- Да се въведат критерии за представителство на организациите в отрасъл Земеделие, което ще доведе до обединяване на браншовите организации в една единна национално представителна работодателска структура и ще разшири обхвата на социалния диалог. Това ще направи възможно и сключването на Отраслово споразумение.
- Чрез тристранния диалог да бъде инициирана законодателна инициатива, която да създаде регламентация в сектора както по отношение на качеството на труд, така и по отношение на създаване на условия за ясно идентифициране на социални партньори и формиране на отраслови колективни трудови договори.
- Да се разшири обхвата на осигурените лица и особено на земеделските производители и тютюнопроизводители.
- Да се въведат специфични схеми за осигуровка при безработица за категории работещи в отрасъл селско стопанство.

Години наред във всички наши анализи и отчети поставяме последните две мерки (от гореизброените) за изпълнение, на които в известна степен намираме решение в експертните становища на авторските колективи на КНСБ.

Основната група на работещите в отрасъла са самонаетите лица и членовете на тяхните семейства, които представляват са 87% от всички заети в сектора, това са земеделските производители и тютюнопроизводители.

Самонаетият е доста сложна правна фигура, съчетаваща много често две функции - работник и работодател. Работодател сам на себе си и в повечето случаи наема членове на семейството си на работа. В тази група работещи няма как да се осъществи колективно договаряне. Самонаетите имат някаква форма на заетост, от която получават парични средства, но нямат трудово правоотношение. Те се обхващат от системата на общественото осигуряване и

имат права и задължения по нея, но не се ползват от закрилата по Кодекса на труда, която се предоставя на работниците и служителите.

Обхватът на осигурителната защита на самонаетите и сезонните работници по чл.114а от КТ е доста стеснен - нямат право да се осигуряват за риска безработица. Работници, наети на работа по реда на чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда (за селскостопанска сезонна работа) се осигуряват задължително за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест (чл. 4, ал. 10 от Кодекса за социално осигуряване). Наетите по този ред не се осигуряват за рисковете общо заболяване и майчинство и безработица, следователно са изключени от кръга на осигурителна защита за тези рискове.

С цел по продължителна заетост на сезонната работна ръка, наета по чл.114а от КТ и постигане на по-пълен обхват на задължително осигуряване за всички осигурителни рискове подкрепяме всички законови промени предложени от експерти на КНСБ в специалната за тази цел разработка.

В посока разширяване обхвата на проблемите, предмет на колективното трудово договаряне следва да се включат предложения, насочени към овладяване на съвременните предизвикателства и очаквани промени.

Липсва законово право за колективно договаряне при държавните служители. Подкрепяме предложенията, направени в анализите за Конвенция 151 и 154 и смятаме, че ратификацията на двете конвенции ще даде нов тласък на колективното договаряне и по-специално по отношение на държавните служители.

§ § §

Библиография
Ползвани аналитични и информационни източници

1. Доклад – Анализ на състоянието на селското стопанство и хранително-вкусовата промишлиност - 2019 г., ИАИ

2. Годишен доклад за състоянието и развитието на земеделието - Аграрени доклади 2017; 2019

3. Отчетни доклади на ФНСЗ -2001; 2006; 2011; 2016

4. Браншови колективени трудови договори, 2011 г., 2013г., 2016г., 2017г., 2019 г.

5. Четвърти годишен доклад на КНСБ за нарушения на права, свързани с упражняване правото на труд през 2018г.

6. Европейски изследвания и анализи на добри практики в ЕС на д-р Екатерина Рибарова, Бойко Атанасов

7. Анализ на трудовоправния и осигурителния статут на лицата наети при атипични форми на зетост - Величка Микова и колектив

8. Колективни трудови договори на дружества на ФНСЗ

През последните 30 години българското земеделие премина през всички възможни етапи – от бавния упадък до пълен срив, последващо увеличаване на производството и постепенно стабилизиране.

Днес селското стопанство продължава да е типичен и традиционен отрасъл за България, който има стратегическо значение за продоволствената сигурност, създава суровини за други сектори на националната икономика и осигурява работа и доходи на значителна част от селското население.

Земеделската политика у нас задължително трябва да отразява специфичните потребности на отрасъла и всички заинтересовани страни в него – както на фермерите, така и на работниците и служителите в него. Социалната закрила и социалната обезпеченост на работещите в отрасъла минава през социален диалог и обсъждане със социалните партньори.

Социалният диалог е демократичен и ефективен инструментариум за развиване на европейския социален модел, за балансиране и синергия между конкурентост, пазарна среда, икономически постижения и социална защита, сигурност и справедливост към всички в обществото, дори и в ситуации на икономически кризи, демографски негативни тенденции и глобална икономика. **Колективното договаряне** е ключов елемент от този инструментариум.

Силните синдикални структури за колективно договаряне осигуряват справедливо заплащане, увеличаване на заплатите, подобряване условията на труд и помагат за справяне със социалните предизвикателства на работното място и в обществото. Адекватното заплащане на труда стимулира икономиката чрез по-голяма покупателна способност и засяга пряко условията и качеството на живот и перспективите за развитие на общностите.

ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО

1606 София, ул. Владайска 29

e-mail: fnszbg@gmail.com

www.fnsz.org

ЗЕМЕДЕЛСКИ СИНДИКАТ В БЪЛГАРИЯ

30 години ФНСЗ