

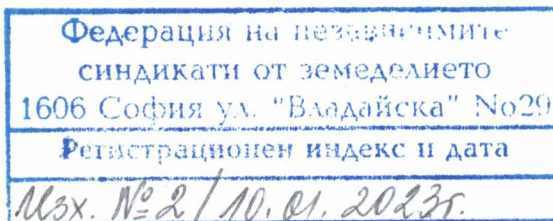


# ФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ ОТ ЗЕМЕДЕЛИЕТО

1606 София, ул. Владайска 29, www.fnsz.org

ДО  
ЯВОР ГЕЧЕВ  
МИНИСТЪР  
МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО

КОПИЕ ДО  
Г-Н ГЕОРГИ СЪБЕВ  
ЗАМ. МИНИСТЪР  
МИНИСТЕРСТВО НА ЗЕМЕДЕЛИЕТО



## СТАНОВИЩЕ

**ОТНОСНО: Прилагане на социалната условност в Националния стратегически план по ОСП на Р България**

*Уважаеми г-н Министър Гечев,  
Уважаеми г-н Зам. Министър Събев,*

В продължение на нашия интензивен диалог във връзка с разработването на Националния стратегически план по ОСП и прилагането на социалната условност след 2023 г.

Като декларираме, че приемането на социална условност в Общата селскостопанска политика (ОСП) е важно постижение за всички работещи в селскостопанския сектор, но най-вече за наетите работници, и е в резултат от дългогодишната последователна работа на европейското синдикално движение в лицето на ЕФФАТ, чийто активен член сме и ние,

Като се опираме на последното Споразумение за сътрудничество на българските отраслови социални партньори (декември 2022г.) и споделената загриженост за подобряване на условията на труд за работещите в сектора и поетите от Вас ангажименти и готовност да коментираме в детайли начина на въвеждането на социалната условност в Националния стратегически план в сектора,

Като се позоваваме на член 14, параграф 1 от Регламента за стратегическите планове на ОСП, който недвусмислено казва, че **национално-представителните социални партньори в сектор Земеделие** – представители на работодателите и на работещите - имат **ключовото право да бъдат консултирани** в при обсъждане на системата за санкциониране и в процеса на въвеждане на системата за социална обвързаност,

Като знаем, че според принципа на социалната условност, работодателите, които се възползват от субсидии по ОСП, подлежат на административно наказание, ако не спазват изискванията, свързани с приложимите условия на труд и заетост, или не спазват задълженията на работодателя, произтичащи от редица правни актове на ЕС, посочени в Регламента,

Като сме наясно, че системата за санкциониране трябва да идентифицира степента на намаляване на плащанията по ОСП в резултат на установено нарушение на правата на работниците, като се взема под внимание сериозността, степента, постоянството или повторното възникване и умишлеността на съответното неспазване, както и да бъдат ясно идентифицирани и случаите на пълно изключване/лишаване от плащания,

Като споделяме, че **наложените административни санкции трябва да бъдат**

Като споделяме, че **наложените административни санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращ** (Чл. 89 от Хоризонталния регламент на ОСП),

Като припомняме, че българското трудово законодателство е на високо правно ниво, в което са транспонирани всички елементи на **трите важни директиви на ЕС**, пряко свързани със социалната условност, а именно: Директивата 2019/1152 за прозрачни и предвидими условия на труд, Рамкова директивата 89/391/ЕЕС за безопасни и здравословни условия при работа, Директива 2009/104/ЕС за минимални изисквания за безопасност и здраве на работниците при използване на работно оборудване,

Изразяваме нашето категорично становище, че българските секторни синдикати трябва да бъдат включени националната секторна дискусия по разработване на системата за санкциониране и в по-широк смисъл при въвеждането на социалната условност у нас.

1. Предлагаме да се структурира специализиран консултативен орган с участието на всички заинтересовани страни – синдикати, работодатели, Главна инспекция по труда, НС Съвети в земеделието, ДФ Земеделие, Секретариат от страна на МЗм.

2. Необходимо е спешно да започне **информационната кампания** по разясняване на трудово и социално законодателство и нормативната база по безопасност и здраве при работа сред земеделските производители. Във връзка с това и в качеството ни на социални партньори искаме да бъдем информирани и консултирани с Плана за информационната кампания и разясняване на трудовото законодателство и най-честите нарушения.

3. Водени от споделената и приета позиция на ЕФФАТ/EFFAT (26.11.2022, Берлин) за необходимостта от постигане на **хармонизирана система** на социална условност в държавите-членки с подобно ниво на санкции в цяла Европа, Ви представяме Позиция в таблица (приложена) с детайлна информация по двата общностни регламента, които резонират със синдикалната ни перспектива в приложената, която може и трябва да се разработи според националните ни специфики и особености на българското земеделие като национална система за санкциониране по социалната условност.

В качеството ни на национално представителна синдикална организация, която повече от 100 години представлява и защитава интересите на работещите в сектора ние сме твърдо решени да участваме конструктивно в процеса на въвеждане на новите социални стандарти в българското земеделие, като предлагаме нашата подкрепа, експертиза и знания.

10.01.2023г.  
София

С уважение:

**Валентина Васильонова**  
Председател на ФНС



**ТАБЛИЦА КЪМ СТАНОВИЩЕТО**

**1) Прозрачни и предвидими условия на труд - Директива 2019/1152**

Процентите, посочени по-долу, съответстват на намаление на плащанията по ОСП, получени от даден работодател. Всеки процент се прилага в случай, че е засегнат само един работник. Следователно посочената санкция се удвоява за всеки допълнителен засегнат работник. Това е, за да се вземе предвид разширяването на идентифицираното нарушение (същият принцип се прилага за другите директиви по-долу). Например, в случай на 3-ма работници, засегнати от умислено неспазване на съществени въпроси от трудовото законодателство на работниците (член 4 в жълто по-долу), санкцията достига до 60%. При 5 засегнати работници се стига до пълно изключване (100%).

Приложимо законодателство	Съответни разпоредби	Изисквания	Неспазване поради небрежност (Само ако се прилага в националната система)		Умишлено неспазване	
			Първи път	Повтаряне или постоянно (повече от веднъж в рамките на последователен период от 3 години или с продължителност над 1 година)	Първи път	Повтаряне или постоянно (повече от веднъж в рамките на последователен период от 3 години или с продължителност над 1 година)
Прозрачни и предвидими условия на труд	Член 3	Условието за наемане на работа трябва да бъдат представени в писмена форма („трудова договор“)	10%	20%	20%	40%
	Член 4	Информация за съществени аспекти на трудовото правоотношение	10%	20%	20%	40%
	Член 5	Трудов договор с ключова информация, която трябва да бъде предоставена в рамките на първите седем дни от началото на работата	7%	10%	20%	30%
Директива 2019/1152	Член 6	Промените в трудовото	5%	7%	15%	20%



ФЕДЕРАЦИЯ НА  
НЕЗАВИСИМИТЕ  
СИНДИКАТИ ОТ  
ЗЕМЕДЕЛИЕТО

	правоотношение се представят документално				
Член 8	Изпитателен срок	5%	7%	15%	20%
Член 10	Условия за минимална предвидимост на работата	7%	10%	15%	20%
Член 13	Задължително обучение	7%	10%	20%	30%

## 2) Мерки за настръчване на подобряването на безопасността и здравето на работниците Директива 89/391/ЕИО

Санкциите, посочени по-долу, се прилагат за всеки засегнат служител (вижте по-горе). Освен това в случай на краткотрайно професионално заболяване (4 до 12 седмици), средносрочно професионално заболяване (12 седмици до 1 година) и дълготрайно професионално заболяване (1 година и повече) се прилага допълнително намаление от съответно 5%, 7%, 15% за всеки засегнат работник.

Смъртните случаи на работното място водят до пълно изключване на плащания, независимо от броя на засегнатите служители.

Приложимо законодателство	Съответни разпоредби	Изисквания	Неспазване поради небрежност (Само ако се прилага в националната система)	Умишлено неспазване
Мерки за настръчване на подобряването на безопасността и здравето на работниците Директива	Член 5	Обща разпоредба, определяща задължението на работодателя да осигури безопасност и здраве на работниците	Първи път	Първи път
			Повтаряне или постоянно (повече от веднъж в рамките на последователен период от 3 години или с продължителност над 1 година)	Повтаряне или постоянно (повече от веднъж в рамките на последователен период от 3 години или с продължителност над 1 година)
	Член 6	Общо задължение на работодателите да предприемат необходимите мерки за безопасност и защита на здравето, включително	15%	20%
			15%	20%
			20%	40%



EFAT



ФЕДЕРАЦИЯ НА  
НЕЗАВИСИМИТЕ  
СИНДИКАТИ ОТ  
ЗЕМЕДЕЛИЕТО

89/391/ЕИО									
Член 7	предотвратяване на рискове и предоставяне на информация и обучение	5%	7%	15%	20%				
Член 8	Защитни и превантивни услуги: работник(ци), който трябва да бъде определен(и) за дейности по здравеопазване и безопасност, или да бъде ангажирана компетентна външна служба	5%	10%	15%	20%				
Член 9	Работодателят да вземе мерки за оказване на първа помощ, пожарогасене и евакуация на работещите	15%	20%	25%	40%				
Член 10	Задължения на работодателите по отношение на оценка на рисковете, предпазни мерки и оборудване, регистриране и докладване на трудови злополуки	5%	10%	15%	20%				
Член 11	Предоставяне на информация на работниците относно рисковете за безопасност и здраве и защитни и превантивни мерки	5%	10%	15%	20%				
	Консултиране и участие на работещи в дискусии по всички въпроси, свързани с безопасността и здравето при работа								

Член 12	Работодателят трябва да гарантира, че работниците получават адекватно обучение за безопасност и здраве	5%	10%	15%	20%
---------	--	----	-----	-----	-----

### 3) Минимални изисквания за безопасност и здраве при използване на работно оборудване на работниците – Директива 2009/104/ЕО

Санкциите, посочени по-долу, се прилагат за всеки засегнат работник. Освен това в случай на краткотрайно професионално заболяване (4 до 12 седмици), средносрочно професионално заболяване (12 седмици до 1 година) и дълготрайно професионално заболяване (1 година и повече) се прилага допълнително намаление от съответно 5%, 7%, 15% за всеки засегнат работник.

**Смъртните случаи на работното място водят до пълно изключване на плащания, независимо от броя на засегнатите служители.**

Приложимо законодателство	Съответни разпоредби	Изисквания	Неспазване поради небрежност (Само ако се прилага в националната система)		Умишлено неспазване	
			Първи път	Повтаряне или постоянно (повече от веднъж в рамките на последователен период от 3 години или с продължителност над 1 година)	Първи път	Повтаряне или постоянно (повече от веднъж в рамките на последователен период от 3 години или с продължителност над 1 година)
Минимални изисквания за безопасност и здраве при използване на работно оборудване от работниците	Член 3	Общи задължения за гарантиране, че работното оборудване е подходящо за извършване на работа от работници без увреждане на безопасността или здравето	15%	20%	20%	40%
	Член 4	Правила относно работното оборудване: трябва да отговаря на Директивата и установените минимални изисквания и да се поддържа адекватно	10%	15%	20%	30%
Директива 2009/104/ЕО						

Член 5	Проверка на работното оборудване – оборудването се проверява след инсталиране и периодични проверки от компетентни лица	5%	7%	15%	20%
Член 6	Работното оборудване, включващо специфични рискове, трябва да бъде ограничено до лицата, натоварени да го използват, а всички ремонти, модификации, поддръжка да се извършват от определени работници	5%	10%	15%	20%
Член 7	Ергономичност и здравеопазване на работното място	3%	7%	10%	15%
Член 8	Работниците да получават адекватна информация и, когато е необходимо, писмени инструкции за използване на работното оборудване	5%	10%	15%	20%
Член 9	Работниците да получат подходящо обучение	5%	10%	15%	20%