СЕКТОР ЗЕМЕДЕЛИЕ – КАК СИ ПОДХОЖДАТ ИКОНОМИЧЕСКИЯТ РЪСТ И НЕСИГУРНАТА РАБОТА – ИЛИ ИМА ЛИ ПРОТИВООТРОВА ЗА НЕДЕКЛАРИРАНИЯ ТРУД В БЪЛГАРИЯ?

НЕДЕКЛАРИРАНИЯТ ТРУД В СЕЛСКОТО СТОПАНСТВО. ПРОБЛЕМИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, ПОДХОДИ ЗА СПРАВЯНЕ

СИТУАЦИОНЕН АНАЛИЗ ЗА БЪЛГАРИЯ

СИТУАЦИОНЕН АНАЛИЗ ЗА БЪЛГАРИЯ

Сектор земеделие – как си подхождат икономическият ръст и несигурната работа – или има ли противоотрова за недекларирания труд в България?

НЕДЕКЛАРИРАНИЯТ ТРУД В СЕЛСКОТО СТОПАНСТВО.
ПРОБЛЕМИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА,
ПОДХОДИ ЗА СПРАВЯНЕ

декември 2018г.
София

Разработка и обща редакция:
Христина Митрева
Светла Василева
Валентина Васильонова

Дизайн и предпечат:
Ipi advertising

Съдържанието на тази публикация е отговорност на нейните автори и не отразява позицията на Европейската комисия, която не носи отговорност за ползването на представената информация.

Проектът се финансира по Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации „EASI - Progress Axis" 2014-2020

Тази публикация може да свалите на интернет адрес: www.fnsz.org

Съдържание

I. Селско стопанство - характеристика на отрасъла, структура, форми на заетост..... стр. 4

1. Изводи ..... стр. 13

II. Трансграничният труд на българските граждани – миграция, проблеми. Командировани работници..... стр. 15

III. Недекларираният труд в селското стопанство ..... стр. 29

ФИНАЛЕН ДОКУМЕНТ - проект ..... стр. 42

I. Селско стопанство - характеристика на отрасъла, структура, форми на заетост

В условията на бързо променящите се икономически реалности, въпросите свързани с пазара и формите на труда са едни от най-важните приоритети пред политиката по заетостта. Трудовата заетост е основен фактор за подобряване начина на живот и развитие на човешкия капитал.

Селското стопанство като типичен и традиционен отрасъл за България, има стратегическо значение, не само защото осигурява продоволствената сигурност, но и защото осигурява работа и доходи на значителна част от селското население.

Заетостта в сектора, която е от изключително значение за националната икономика, зависи от редица фактори като общият брой на икономически активното население, наличието на аграрни предприятия, земята, суровините, наличните ресурси, социалната инфраструктура, предприемаческата дейност и степента на развитие на производството, търсенето и предлагането на селскостопанска продукция, конкурентноспособността на цените на продуктите и т.н. Посочените фактори както и още други фактори, в т.ч. демографските фактори, оказват своето закономерно влияние и върху характерните за сектора форми на трудова заетост.

Повече от двадесет и пет години в България се провежда аграрна реформа, която е изключително сложен и продължителен процес на преобразуване на производствените отношения, засягаща интересите на цялото общество. Изводите от направените анализи в последните години насочват мисълта към изключително тежка и скъпа реформа със сериозни социални последици.

В рамката на макроикономическото развитие на селското стопанство може да се посочи, че най-високият относителен дял в създадената брутна добавена стойност в размер на 26,2% е до 1995г., т.е преди преструктурирането, а след 1995 г. отрасълът постепенно намалява своя принос в националната икономика, като в последните години участието му в създадената брутна добавена стойност е около 5%. Успоредно с това се изменя и броят на заетите в отрасъла, като общата тенденция е в посока на намаление на относителния им дял, но намалението е със значително по-бавни темпове в сравнение с изменението в брутната добавена стойност. Въпреки тенденцията на намаляване броя на заетите в отрасъла, селското стопанство е и ще продължава да бъде един от основните отрасли, осигуряващи препитание и социална стабилност на цялото общество.

Спецификата на селското стопанство, което е пряко свързано както със задълбочаващите се демографските процеси, така и със структурните промени по отношение на собствеността върху факторите за производство и организационно-стопанските форми, променя и характера и формите на заетостта. В този сектор икономическите условия на работа, а именно: производителността на труда, която зависи от климатичните условия и качеството на земята; се-

зонните влияния; особеностите на работата в селското стопанство, свързани с отглеждането на животни и растения; специализацията на труда; относително ниското ниво на механизация на работните процеси; относително високият процент на участие на жени, младежи и възрастни - са все фактори, които формират многообразието в трудовите отношения и определят различните форми на трудова заетост.

Преди аграрната реформа, основните форми на заетост в селското стопанство са две:

- ✓ по трудов договор в земеделските стопанства
- ✓ допълнителна заетост в дребни семейни стопанства.

Общо наетите по трудов договор до преструктурирането на отрасъла наброяваха над 752 000 души.

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. Всичко това доведе до сериозна промяна на заетостта в този сектор и формите на трудовата заетост.

Днес формите на трудова заетост според формата на собственост на средствата за производство в селското стопанство се разделят на:

- ✓ 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.

Според данните на Агростатистиката от извършеното преброяване от 2013г., в българското селско стопанство с най-голям дял са самонаетите и **семейните работници – 557 408 (или 89,7%), а наетите са 57 723 (10,3%) от всички работещи в земеделието.**

За сравнение наетите работници в селскостопанския сектор на Дания са 52,2% от работещите в сектора, а в Германия те са 45,0%.

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.

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.

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 2017 г. 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 65 г. – 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% от управителите са със средно или висше.

Спецификата на селскостопанското производство и ниските доходи не стимулират задържането на млади хора. Причините са много и разнородни, но като че ли основните се свеждат до особеностите на земеделското производство, ниските доходи, неблагоприятните условия на труд, както и условията 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 2020 г. поставя обновяването на поколенията в земеделието и навлизането на млади хора в сектора като приоритет на новата ОСП.

Формите на заетост в сектора са свързани и с цялостната структура на селското стопанство и **размера на стопанствата.**

Използваната земеделска площ (ИЗП) е **5 021 412 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%). По данни на отдел „Агростатистика", през 2013 г. земеделските стопанства в България са 254 142, с 31% по-малко спрямо 2010 г. В сравнение с 2010 г., средната ИЗП на стопанство се увеличава с 53%, като достига до 155 дка. Стопанствата с размер на използваната земеделска площ от 100 и повече дка нарастват с 6%, а стопанисваната от тях земя – със 7%. Около 85% от ИЗП се стопанисва от по-малко от 4% от стопанствата с размер от 500 и повече декара ИЗП. Стопанствата без ИЗП са 9 548.

През последните години има **благоприятна тенденция за нарастване** на средния земеделски икономически размер, но се наблюдава **и нарастваща концентрация на земята** в най-големите стопанства с над 100 ха.

Показатели	**2010г.**	**2013г.**
Брой стопанства	370 222	254 142
Брой лица	738 634	557 408
Семейна работна ръка	681 466	499 685
Несемейна работна ръка в с. стопанство	57 168	57 723

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.

Дребните стопанства, които са около **250 000** се характеризират с малък брой наети селскостопански работници, притежавани и управлявани от земеделския стопанин и неговото семейство.

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

Членството на България в ЕС превърна ОСП в решаващ фактор за развитието на българското земеделие. Фактите показват, че за десет години членство в ЕС **над 14 млрд. лева** са влезли в сектора като финансов ресурс от ЕС. Тази сериозна финансова подкрепа, обаче, не намери адекватно отражение в увеличение на заетостта – тя се запазва относително около едни и същи нива (наетите в сектора лица са около **55 000 - 57 000**), не спря миграционните тенденции от селските райони към града или чужбина. ОСП и системите за подкрепа, които се

въвеждат чрез нея в националните политики са преназначени само за земеделските производители – собственици на ферми, самонаети лица. **Наетите работници в селското стопанство са невидими.**

Разбира се не можем да отречем постигнато в тези години - преди всичко модернизацията на сектора в резултат от приложението на ОСП /2007-2013/. Българското земеделие на абсолютно свободен предприемачески принцип тръгна отново да се възстановява и да работи вече напълно раздържавено. Няма съмнение, че тези средства и влизането на страната ни в Европейския съюз дадоха тласък за по-бързото възстановяване на земеделието, а на отделни браншове като зърнопроизводството позволиха да станат напълно конкурентноспособни. Увеличи се обработваемата земя.

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 земеделски стопанства, в които се отглежда 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. Характерното за тази група лица е, че икономическата реализация на техния труд намира израз в получаваната заплата за вложения труд.

Средномесечният брой на наетите по трудов договор в растениевъдството, животновъдството и спомагателни дейности лица (по данни на НОИ в края на 2017 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 **83%** спрямо общия за страната среден осигурителен доход. **Средна работна заплата в сектора за 2017 г. 842 лв.** като бележи увеличение с **9,3%** за предходната.

Икономически 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.

От данните на НОИ за броя на действащите, новоизключените и прекратени трудови договори през годината е видно, че около **45% от наетите работници са с договор за определен срок – временна или сезонна заетост.**

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 2017 г. са 22 344 души със средномесечен осигурителен доход - 312,03 лв., **осигурените само за пенсия** земеделски стопани и тютюнопроизодители са **23 672** със средномесечен осигурителен доход - **310,31 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 **110 605 от 2 802 898 осигурените лица** /или **3,95% от общия брой** /.

За целите на проекта бе специално изработена и разпространена анкета, включваща основни въпроси за формите на труд, начина на заплащане и демографския статус на анкетираните. Получени бяха 77 индивидуално попълнени анкетни карти от земеделски работници от няколко района в България – Велики Преслав, Плевен, Пловдив, Шумен, Монтана, Нови Пазар, селата Избул и Войвода.

В демографско отношение анкетираните се разпределят по пол на 44% мъже и жени 56%. От тях 55% са с основно образование, 39% със средно и едва 4% с по-високо образование. Разпределението по възраст показва, че 76 % от анкетираните са на възраст от 36 до 65 години, а 18% са на възраст 16-35 години, т.е. попадат в групата на „младите хора".

80% от отговорилите са заети в сферата на растениевъдството и са определили длъжността си като копачи, берачи (на малини, череши, вишни, лешници, орехи, бадеми, лавандула, краставици, домати), лозари, сезонен работник, общ работник – т.е. извършват дейности, свързани с тежък, предимно ръчен/физически труд. Участие са взели и лица, определили се като „специалисти и администрация" (8 %) с професии като шивач, строител, ракетострелец и др.

Стопанствата/фермите, в които са ангажирани, са основно собственост на Едноличен търговец (24%) и на Търговско дружество (22%). Цели 29% са посочили като работно място „Друго".

Прави впечатление, че приблизително 83 % от заетите при ЕТ работят като сезонни работници без договор, на които се заплаща твърда сума по устна договорка. Делът на заетите без договор за сума по устна уговорка намалява съответно **до 76%** при наетите от търговско дружество (ТД),

а **59%** от сезонните работници при посочилите „Друго" **работят за МРЗ.** Или значителна част от анкетираните се припокриват от понятието **„недекларирам труд"** в най-суровата му форма, което се случва със съгласието на самите работещи.

Правната рамка в Република България за наемане на работници осигурява юридическа защита на заетостта и спомага да не се допуска недекларирам труд и има т. нар. „твърд" законодателен характер за наемането на работници и в сектор „Земеделие".

Нормативните документи (закони, наредби и др. документи) осигуряват юридическата база за формална заетост на наемния работник.

Кодексът на труда е основният юридически акт, който регламентира предоставянето на работна сила чрез формално сключване на трудов договор между работника или служителя и работодателя. Според него, всеки нает работник следва да сключи писмен трудов договор. Трудовите договори могат да бъдат **с постоянен характер (за неопределен срок), но и срочни (за определен срок).** Когато се наемат работници за сезонна работа, най-често работодателите ползват възможностите, които им предоставя Кодекса на труда и сключват срочен трудов договор с работника на основание **чл.68, ал.1т.1**

Срочен трудов договор на основание чл.68, ал.1 т.1 от Кодекса на труда се сключва само за изпълнение на **временна, сезонна и краткотрайна работа.**

Временна е онази дейност или работа, когато нейното начало и край мо-гат предварително да бъдат определени в рамките на определен период от време. Този период от време **не може да бъде по-дълъг от 3 години** според изискванията на закона. Временната работа може да обхваща повече от няколко годишни сезона. За нея е характерно, че се различава от постоянната и обичайна дейност на предприятието и нуждата от нейното извършване възниква случайно или краткотрайно. Временната работа обикновено е със спомагателен, допълнителен характер спрямо основната дейност на предприятието.

Сезонна е тази работа, чието изпълнение се определя от определен годи-шен сезон - пролет, есен, зима или лято. Например, ако работата се изпълнява за прибиране на реколтата от житни растения и лицата работят само през летния сезон, работата на тези лица ще има сезонен характер.

За краткотрайна може да се счита онази дейност, която има епизодичен характер и има подчертано кратък срок за изпълнение.

Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа.

След направените промени в Кодекса на труда през 2015г. се създаде **нов член 114а**, въвеждащ трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Съгласно новата разпоредба трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска ръчна работа може да се сключва между работник и регистриран земеделски стопанин за работа **за един или половин ден, като това време**

се признава за осигурителен стаж.

Трудовият договор представлява договореност между работодателя от една страна и работника/служителя от друга, според която наетото лице се задължава да предоставя своята работна сила при спазване на определена трудова дисциплина, а работодателят се задължава да заплаща съответното трудово възнаграждение.

Субекти на новия вид трудов договор са работникът и регистрираният земеделски производител.

Работникът е физическо лице, което отдава своя труд срещу заплащане, при спазване на определена трудова дисциплина, за да получи определено възнаграждение.

Що се отнася до земеделските производители, обаче, нещата стоят по друг начин. От една страна, земеделският производител се явява работодател, (т.е. всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател. От друга страна обаче **не всеки работодател** е и земеделски производител.

Поради тази причина **в § 1, т.1 от Закона за подпомагане на земеделските производители е регламентирано, че „Земеделски производители" са физически и юридически лица, които произвеждат непреработена и/или преработена растителна и/или животинска продукция.**

Това означава, че за да се възползва даден работодател от възможността да сключи краткотрайния договор по чл. 114а от Кодекса на труда, трябва да бъде не само земеделски производител, а и да се е регистрирал като такъв пред съответните органи.

Новият вид трудов договор се сключва само и единствено за ръчна краткотрайна сезонна работа. Това означава, че дори работодателят да е регистриран земеделски производител, то той ще може да сключва договорът по чл. 114а от Кодекса на труда само при наличието на няколко кумулативно (едновременно) съществуващи условия:

- ✓ работата да е сезонна;
- ✓ работата да е краткотрайна;
- ✓ договорът да бъде сключен само за един/половин ден.

Когато работата не отговаря на изискуемите условия, регистрираният земеделски производител, който се явява и работодател, трябва да сключи трудов договор за неопределено време, срочен трудов договор или трудов договор за работа през определени дни от месеца.

Законът предвижда договорът да бъде по образец, който предварително тряб-

ва да бъде заверен от поделение на Инспекцията по труда, в зависимост от землището на земеделския имот.

Важно е да се знае, че **времето, през което работникът полага труд при условията на чл. 114а от Кодекса на труда не се зачита за трудов стаж.**

В същото време обаче работните дни ще се признават за осигурителен стаж и ще могат да бъдат ползвани, както при придобиване правото на пенсия, така и при изчисляване и придобиване правото на обезщетения по реда на Кодекса за социално осигуряване.

Видовете професии, за които може да се приложи договора по чл. 114а от КТ, са професии, неизискващи специална квалификация в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ – само за обработка на насажденията и ръчно прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула.

Трудовият договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа се сключва между работника и работодателя - регистриран земеделски производител, като се подписва преди постъпване на работа в два екземпляра – по един за всяка страна.

С един работник могат да се сключват трудови договори общо за **не повече от 90 работни дни в една календарна година.**

Трудовото възнаграждение е в размер на не по-малко от пропорционално определения за един ден размер на минималния месечен осигурителния доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване за дейността, която извършва наетия работник.

Трудовото възнаграждение се изплаща от работодателя - регистриран земеделски производител лично на работника срещу разписка. Сумата, която се изплаща на работника е съобразена с удържаните здравни и осигурителни вноски, както и с удържаните данъци.

Работодателят – регистриран земеделски стопанин е длъжен при поискване от органите на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Националния осигурителен институт и Националната агенция за приходите: да предоставя намиращите се в него екземпляри на сключените трудови договори по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда; да изготвя и предоставя информация или справка за броя и имената на работниците, наети от него с трудов договор по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда.

След направените промени в Кодекса на труда по **чл.114а**, ИА ГИТ през 2017 г. е предоставила общо **203 952** бр. образци, като реално са използвани **199 166** бр. образци на еднодневни трудови договори, което е с **15 346** бр. повече от реално използваните образци за същия период през 2016 г.

За 2018 г. от 1 януари до 21 септември 2018г. броят на предоставените образци на еднодневни трудови договори е **197 542**.

За цялата 2018 г. в ГИТ са заявени **223 016** бр. образци на еднодневни трудови договори, от които **205 440** бр. са за 8 часа и **17 576** бр. са за 4 часа. Върнати са 8836 бр. образци на еднодневни трудови договори, от които **955** бр. – за 4 часа.

Реално използваните еднодневни договори за 2018г. са 213 255 бр., от които **196 604** бр. са за 8 часа и **16 621** бр. са за 4 часа. Това е с **14 089** броя повече в сравнение с 2017г.

Европейската комисия признава, че въвеждането на еднодневните трудови договори в селското стопанство у нас е спомогнало за намаляване на недекларираните работници в сектора.

Изводи

Направеният преглед на правната рамка, формите на трудова заетост и характерните им особености в българското селско стопанство ни дават основание да обобщим следното:

- ✓ Законодателният характер за наемането на работници в отрасъл „Селско стопанство" осигурява юридическа защита на заетостта и спомага да не се допуска недекларирaн труд .
- ✓ Промените в българското селско стопанство и последиците от недалновидното прилагане на ОСП у нас през двата програмни периода в последните години доведоха до силна поляризация на сектора и засегнаха в голяма степен формите на заетост. Често пъти тя се формира като непълна, допълнителна и неформална.
- ✓ Сезонният характер на производството е един от основните фактори,
- ✓ предопределящи съществуващите форми на заетост в сектора и е предпоставка за недекларирания труд.
- ✓ С най-висока степен на сигурност на доходите, социална осигуреност и кариерно развитие е формата на заетост на постоянен трудов договор, при пълно работно време.
- ✓ Независимо от направените промени в трудовото законодателство с въвеждането на еднодневните /полудневните трудови договори, все още голяма част работещите в сектора работят без трудови договори, единствено на

устна договорка, което ги лишава от справедливо заплащане, социално и здравно осигуряване, отпуски и други плащания, уредени с трудовото законодателство.

✓ Нелегалното наемане на работа продължава да изкривява пазара на труда в страната и възпрепятства справедливите условия на труд.

✓ Секторът страда от хроничен и сериозен недостиг на квалифицирани и неквалифицирани работници, поради ниските заплати, недостатъчната квалификация и неадекватните условия на труд, свързани с професионалното здраве и безопасността на работните места.

✓ Тенденцията на влошаващо се качество на работната сила в селските райони е ясна и застрашителна.

✓ ЕК отчита, че заетите в селското стопанство в България са сред най-уязвимите от гледна точка на социалната им защита, като се има предвид рискът да бъдат работещи бедни, да се трудят в сивата икономика или да бъдат лишени от обезщетения при безработица.

✓ Достъпът до социална защита е болезнена тема за аграрния сектор в България. „Самонаетите и сезонните работници нямат достъп до защита при безработица.“, отчита и Комисията.

II. Трансграничният труд на българските граждани – миграция, проблеми. Командировани работници.

Свободното движение е достижение на нашия европейски дом и основна човешка свобода за гражданите на ЕС.

Членството на България в ЕС (от 2007г.) даде възможност на българските граждани за безвизово пътуване до около 150 страни в света и им осигури свободен достъп до трудовият пазар на ЕС.

Миграцията на български граждани навън от България не е от вчера и има своите исторически, икономически и политически корени. Тя обаче има и своите категорични демографски последици върху обществото ни.

По данни на Националния статистически институт за периода от 1985г. до 2016 г. населението на България е намаляло с **1,85 милиона души.** Според НСИ повече от половината (над 52%) от намалението се дължи на отрицателен естествен прираст (разликата между раждаемост и смъртност), докато близо **48% се дължи на нетната миграция/ заминаването.** Близо половината от нетната миграция се дължи на изселването на българските турци в края на комунизма.

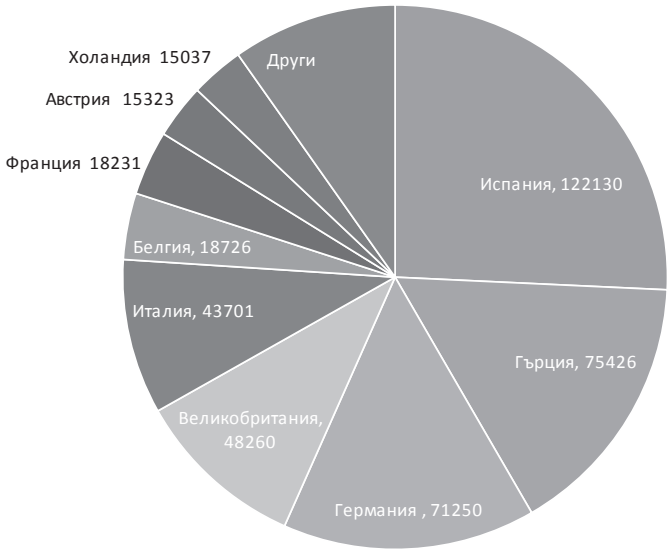
В изследване по темата „Тенденции в българската миграция" на Отворено общество - 2017г. са представени данни, посочващи, че около 1,1 милиона души, родени в България живеят извън страната, от които 600-700 хиляди **са заминали по икономически причини.** Напусналите България живеят и работят предимно в Европейския съюз - основно в Испания, Гърция, Германия, Великобритания и Италия – и в Турция и САЩ.

В тази група не влизат гражданите от традиционните българските общности извън България, както и децата на български граждани, родени извън България.

Разпределението на хората с българско гражданство в ЕС по данни на Евростат към 2017 г. изглежда така:

Страна	Брой	%	Страна	Брой	%
Испания	122130	18%	Австрия	15323	3%
Гърция	75426	11%	Холандия	15037	3%
Германия	71250	32%	Белгия	18726	5%
Великобритания	48260	9%	Франция	18231	3%
Италия	43701	8%	Други	46378	8%

Разпределение на хората с българско гражданство в страните от ЕС към 2016г. Източник: Евростат



Тези данни са едната страна на въпроса. От другата страна остават неофициалните данни, които синдикатите търсят през своята мрежа на сътрудничество – а там точна статистика няма. Въпреки това не можем да не разсъждаваме и през тях.

Доколкото сектор Земеделие е силно засегнат от трансграничното свободно движение и сезонната работа, както и високата степен на недекларирал труд, на всеки 10 години синдикатите актуализират информацията за заетостта в сектор Земеделие и качеството на работните места, за да ги ползват в дискусията с работодателите. **Въз основа на последната ревизия на заетостта в европейското земеделие** (2017г.) можем да твърдим, че работещите наети в земеделието на ЕС се увеличават и са **10 млн. души, а 4 млн. от тях са сезонни мигриращи трансгранични работници.** Една голяма част от тях са български граждани. Повечето от тях живеят единствено от годишния си доход от земеделска работа. Временната и сезонна работа е все по-често срещано явление особено в Южна и Източна Европа. Социалните условия и права са много по-малко в сравнение с 10 или 20 години по-рано. Значението и влиянието на синдикатите в сектора видимо намалява и е силно ограничено, което допълнително занижава достъпа до права и социална защита.

В дългогодишната работа на **Федерацията на независимите синдикати в земеделието** по темата за сезонните работници и миграцията на българите, можем да твърдим, че данните за изтичащата работна сила от България към страните от т.н. „Стара Европа" са повече от стряскащи. Над 1,2 млн. души официално работят извън България, над 30% от тях са сезонни работници в земеделието на Европа. (В Германия - 300 000 души, в Англия - 300 000, в Италия - 100

000, в Испания - 350 000, Гърция - 120 000, във Франция – 40 000, в Австрия – 25000, в Швеция - 9 000 българи... и т.н.)

Разминаванията в цифрите могат да се обяснят със свободното движение, сезонността на труда в земеделието и краткотрайния характер на дейността. Това обаче не променя **факта, че тези работници са в сериозен риск** от несигурност и тежка трудова експлоатация.

Трудовата експлоатация към тези работещи, обект на свободното движение в ЕС е разпространено явление, за което често си затваряме очите.

Не е тайна, че голяма част от работещите в земеделието работят при изключително тежки, често пъти ужасяващи условия на живот и за мизерна надница. Сезонната работа, която изпълняват българските работници е показателен пример за несигурност, често пъти работа на черно и унизително заплащане. Липсата на предварителна информация, непознаването на езика и правилата на приемащата страна превръща тези хора в лесна плячка на трафиканти на евтин труд и те най-често попадат в капаните на „трудови посредници", които печелят от техния труд и възпроизвеждат паралелни гета и бедност. Н**езаконно наети на работа без трудови договори, експлоатация на труд в робски и полуробски условия на труд и живот** са недопустими в нашето общество, в пълен разрез с Хартата на основните права на ЕС и ерозират социално-икономическия ни модел.

По оценки на работодатели в сектора, изтичащите навън български сезонни работници са около 80% от необходимата работна сила за сектор плодове и зеленчуци, която недостига у нас, и която би останала да работи на нашия трудов пазар, ако в България се провеждаше адекватна политика – аграрна, социална, политика по доходите.

Правата на мигриращите работници и трансграничните работници в ЕС, превенция на злоупотребите с техните трудови и социални права (неплащане на заплати и социални осигуровки), намаляване на социалния дъмпинг са теми върху които синдикатите работят усилено.

Как и защо синдикатите се ангажират в борбата с уродливо явление, наричано днес „съвременно робство"?

Всъщност то не е явление, а добре разработена практика за реализиране на огромни наднационални необлагаеми печалби и може ли робството да е съвременно? По данни на последни изследвания приходите от трафик на хора с цел трудова експлоатация възлизат на около 3,5 милиарда евро годишно. Това са трансгранични престъпления, трудни за доказване, съответно за наказание. Последиците са пагубни за жертвите и обществото в най-широк спектър – физически, психически разстройства, социално изключване, маргинализация, финансови загуби...

Трудовата експлоатация е сложно транснационално престъпление и превенцията му изисква комплексен подход с ангажимент на власти, институции, социални партньори и гражданско общество, които работят в мрежа и с една цел.

През последното десетилетие в Европа се наблюдава засилен интерес към заетост чрез **агенции за временна заетост** и увеличаващия се брой на **предприятията**, които желаят да развиват такава дейност, както и на **лицата, имащи желание да работят** чрез агенции за временна заетост, в т. ч. и трансгранични работници.

Доколкото България от години е „страна-донор/по произход" и по-малко „страна-дестинация", е важно да се знае, че България е предприела всички необходими законодателни действия, във връзка със защитата правата на българските работници, при предоставяне на услуги в рамките на ЕС, и в изпълнение на ангажименти по отношение на борбата със социалния дъмпинг и недекларирания труд.

Съществуващата правна рамка в Република България осигурява юридическа защита на заетостта и регулира недопускането на недекларирана труд.

Нормативната база, която урежда в България **възможните форми на заетост** на командировани лица в рамките на предоставяне на услуги в страни – членки на ЕС обхваща новосъздаден член 121а в **Кодекса на труда, Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги и Законът за трудовата миграция и трудова мобилност,** който урежда условията за получаване разрешения за работа и наемане на сезонни работници **от трети страни** в сектор „Земеделие".

Българските работодатели в сектор Земеделие все по-често обръщат поглед към възможностите за използване на командировани или изпратени работници и служители в рамките на предоставяне на услуги в Република България от държавите-членки на Европейския съюз, страна по споразумението за Европейското икономическо пространство и Конфедерация Швейцария, или от трети държави.

Правната уредба на тези лица е включена **в чл.121 а от Кодекс на труда, чл.40 –чл.43 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност** (ЗТМТМ), чл.25 и в **Правилника за прилагане на закона за трудовата миграция и трудовата мобилност** (ППЗТМТМ), както и в **Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги.**

„Командирован или изпратен работник или служител в рамките на предоставяне на услуги" е работник, гражданин на държава - членка на Европейския съюз, или работник - гражданин на трета държава, който в рамките на определен период извършва работа на територията на Република България, определена в трудовия договор с работодател, чието седалище е на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, или на трета държава.

„Местно лице, приело на работа командировани или изпратени работници или служители" е лице, осъществяващо дейност на територията на Република България, регистрирано по българското законодателство или по законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, което за своята дейност ползва услугите на командирован или изпратен работник или служител от държавите - членки на Европейския съюз, или от трети държави.

Командирован работник може да работи при местно лице в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България след получаване на разрешение за рабо-та в съответствие с изискванията, определени с акт на Министерския съвет или в международен договор, по който Република България е страна.

Разрешението за работа на командирования работник се издава от изпълнителния дирек-тор на Агенцията по заетостта по искане на местното лице, приемащо на работа командирован чужденец.

Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги в Глава Втора ясно определя реда и условията за

изпращане на работници и служители от Р България в друга държава – членка на ЕС, в държава – страна по споразумение на ЕИП и К Швейцария в рамките на предоставяне на услуги.

(1) При командироване на работници или служители в случаите по чл. 121а, ал. 1, т. 1 КТ **работодателят и работникът или служителят уговарят с допълнително писмено споразумение** изменение на съществуващото между тях трудово правоотношение за срока на командироването.

(2) Споразумението по ал. 1 съдържа данни за страните и основанието за сключването му и определя:

1. характера и мястото на работа;

2. времетраенето на изменението на трудовото правоотношение чрез посочване на начална и крайна дата на командироването;

3. размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер;

4. условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им;

5. продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава;

6. размера на платения годишен отпуск;

7. финансови условия на командировката извън посочените в т. 3 и 4;

8. вида на транспортните средства и маршрута.

(3) Дните на пътуване, почивните и празничните дни се включват в срока на командироването.

Чл. 3. (1) При изпращане на работници или служители в случаите по чл. 121а, ал. 2, т. 1 КТ предприятието, което осигурява временна работа, и работникът или служителят уговарят в трудовия договор по чл. 107р, ал. 1 КТ условията на работа за работника или служителя в предприятието ползвател.

(2) Трудовият договор по ал. 1 съдържа данни за страните и определя:

1. размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер;

2. условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им;

3. продължителността на работния ден и на работната седмица, на дневната, междудневната и на седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава;

4. размера на платения годишен отпуск;

5. финансови условия на изпращането извън посочените в т. 1 и 2.

Чл. 4. (1) Пътните пари за отиването на работника или служителя до мястото на работа в другата държава и за връщането му обратно след изтичането на срока на командироването или изпращането, както и пътните пари, свързани с ползването на платения годишен отпуск за връщане на работника или служителя и за отиването му обратно до мястото на работа в другата държава, са за сметка на работодателя.

(2) Пътуването може да се извърши със самолет, влак, лек автомобил, автобус, кораб или с други сухопътни, въздухоплавателни и плавателни превозни средства.

(3) При пътуване със самолет работникът или служителят има право на билет икономична класа, освен при изпълнение на неотложни задачи, когато пътуването с билет икономична класа е обективно невъзможно.

(4) При пътуване с личен или служебен автомобил на работника или служителя се изплаща равностойността на изразходваното гориво по разходни норми, определени от производителя на моторното превозно средство, и съпътстващите такси за платени магистрали и паркинг, свързани с автомобила.

(5) Не се полагат пътни пари на работник или служител, когато ползва безплатно пътуване на друго основание.

Чл. 5. В споразумението по чл. 2, ал. 1 и в трудовия договор по чл. 3, ал. 1 страните могат да договорят и плащането на квартирни пари.

Чл. 6. (1) Условията на труд, уговорени по чл. 2, ал. 2 и чл. 3, ал. 2, не може да са по-неблагоприятни за работника или служителя от условията, установени в приемащата държава със законови, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред, включително по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, условията на работа на непълнолетните лица, на бременните жени, на кърмачките и на лицата с намалена работоспособност.

(2) Работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа, и работникът или служителят не могат да договорят размер на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 или по чл. 3, ал. 2, т. 1, по-нисък от минималната работна заплата или от минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава със законови, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред.

(3) Елементите на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 или

по чл. 3, ал. 2, т. 1 се определят от законодателството на приемащата държава.

(4) Работодателят или предприятието, което осигурява временна работа, е длъжен да начислява и да изплаща на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата или минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава, за целия срок на командироването или изпращането.

(5) При уговаряне на условията на труд по чл. 2, ал. 2 и чл. 3, ал. 2 задължително се спазва принципът на равно третиране на мъжете и жените и недопускане на други форми на дискриминация.

Много важно е да се знае, че тези командировани или изпратени работници трябва да работят при осигуряване най-малко на същите минимални условия на работа, каквито са установени в действащото българско законодателство за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа и да бъдат спазени условията на действащото българско законодателство.

Правната рамка е предпоставка, а реалният живот рисува картината.

По данни на Главна инспекция на труда и през 2017г. броят на предприятията, които командироват/изпращат работници/служители в ЕС продължава да нараства. По-голямата част от командироващите предприятия са подизпълнители, основно на строителни обекти или при монтаж на съоръжения, а немалка част са регистрирани като предприятия за временна работа (ПОВР), които изпращат свои служители в предприятия ползватели (ПП), в други държави-членки, **най-често в сектор „земеделие“.**

Расте и броят на българските работодатели, регистрирани по реда на Търговския закон в Р България, чиито собственици на капитала и управители са едно или повече лица - чуждестранни граждани или граждани, които не пребивават на територията на Р България, живеят в чужбина, където и реално се осъществява дейността на фирмата. Тези фирми сключват в България договор за счетоводни услуги със счетоводни фирми, като последните оформят трудовите договори и ги регистрират в НАП. Изготвят ведомости за работни заплати и подават необходимата информация в НАП. При призоваване на работодателя за проверка, като негов представител не се явява надлежно упълномощено, което да представлява дружеството пред инспекцията по труда. Не рядко едно и също физическо лице е упълномощено да представлява десетки такива фирми и до приключване на административното производство, въпреки указанията на контролния орган за обема представителна власт, с която следва да разполага упълномощеното лице,

не последват действия от страна на работодателя за осигуряване на надлежно упълномощен представител.

Проблем при инспектирането се оказва откриването на недобросъвестните работодатели (често дружествата са с променен адрес на управление и/или управител, или са преустановили дейността си след установяването на нарушения и прехвърлянето им на фантомни субекти и др.).

Зачестяват случаите на прехвърлянето на собствеността на неграмотни лица, с нисък социален статус, без постоянна адресна регистрация (или фалшива такава) и без каквато и да е представа от трудово или друго законодателство. Тези „работодатели", формално приемат всички пасиви на дружеството срещу определено заплащане. Ето защо считаме, че въведените промени в законодателството, която да преустанови възможността юридическите лица да прехвърлят дружествени дялове, с цел укриване и избягване на отговорности пред работници и контролни институции е от съществена важност и е резултат на препоръките, отправяни от нас в предходните доклади.

Към настоящия момент сериозно предизвикателство пред контролната дейност е *информационният капацитет на разположение,* с който се извършват проверки на съдържанието на допълнителното споразумение или трудовия договор (по чл.2, ал.2 и чл.3, ал. 2 от Наредбата). Реално инспекторите по труда, за да защитят правата на българския работник, контролират прилагането на чуждото законодателство.

Инспекторите следва да извличат информация от националните уеб-сайтове на общо 27 страни-членки, в т.ч. от огромен обем КТД, по професии/браншове, при това не само по отношение на възнагражденията, но и по отношение на останалите условия на труд, приложимост на квалификационните степени и др.

Тези изводи навеждат на крайната необходимост от съвместни усилия и действия на заинтересованите страни и на социалните партньори в контрола и превенцията на трудовото законодателство.

В европейски план дискусията за измамите и злоупотребите, свързани със социално-осигурителните права на трансграничните и командированите работници се води отскоро, но е от особена важност и в нея участват и синдикатите с огромния натрупан горчив опит и експертиза за онези невидими работници - често пъти нелегални, нерегистрирани и извън всякаква официална статистика – а статистиката е неумолима - в последните години случаите наброяват около 1,5 млн. души.

Именно транснационалният характер на тези случаи на измами или злоупотреби – все престъпления, свързани с командироването, са причина за предприемане-

то на конкретни мерки за укрепване на транснационалното измерение на трудовите инспекции, разследванията и обмена на информация между компетентните органи на съответните държави членки.

За тази цел се създава и **Европейската трудова инспекция – още една конкретна стъпка** в прилагането на прокламирания през ноември 2017г. Европейски стълб за социални права (ЕССП), за повече контрол на спазване правата на мигриращите работници и трансграничните работници в ЕС, превенция на злоупотребите с техните трудови и социални права (неплащане на заплати и социални осигуровки), намаляване на социалния дъмпинг.

А създадената през 2016г. **Европейската платформа срещу недекларирания труд** е рамката за улесняване обмена на информация и сътрудничество между държавите членки, в която всяка страна-членка оторизира своите институции (министерства на труда, контролните инспекции на труда) да работят активно и в мрежа за изсветляване на пазара на труда, респ. икономиката и противодействие на работата на черно. Европейските социални партньори също участват в управлението на тази платформа. Социалните партньори в земеделието на европейско ниво са членове на Платформата и участват в нея, като се фокусират върху включването на сектора в тази платформа – разработват се анализи, които се ползват в консултационния процес и за аргументация на предложения за конкретни мерки. Целта е да се идентифицира единна дефиниция на недекларираната работа в ЕС и във всяка страна членка, да се разработи система от наказания, да се промотират добри практики. В резултат на дискусията и съвместната работа между социалните партньори в сектора през 2017г. бяха приети 2 важни документа – Позиция на социалните партньори ЕФФАТ и ГЕОРАСОРА „Социалният диалог като най-ефективното средство за борба със социалния дъмпинг и недекларирания труд в земеделския сектор", съдържащ 11 основни тези за съвместни ангажименти на работодатели и синдикати, както и призив към националните правителства за уважение към партньорите като гаранти на социалната справедливост. Вторият важен документ е **Обща позиция за ефективна социална сигурност на мигриращите сезонни работници и управляема административна тежест.** Социалните партньори подкрепят европейския дебат по тази тема и настояват да се намери адекватно правно решение за балансиране между социалната осигуреност на работниците и административната тежест за работодателите.

Доколкото у нас разбирането на синдикатите за по-ясно изговаряне на темите и необходимостта от ефективен секторен и интерсекторен социален диалог среща сериозни съмнения и недоверие, включването/участието на българските синдикати в отговорностите по Платформата за недекларирания труд у нас не е ясно. Това обаче е една възможност за интегриране на добавена стойност от практиката на синдикатите към мерките за противодействие в транснационален план.

Вземайки повод от факта, че заради сериозната криза в доверието на гражданите в ЕС през последната година и връщане на социалното лице на ЕС, се работи и по **Европейският стълб на социалните права** (който преди всичко е споделения политически ангажимент на всички заинтересовани страни в ЕС, който трябва да бъде приложен на ниво ЕС и на ниво страни членки, като взема пред вид различният социално-икономически контекст и разнородност на националните системи и като спазва принципа на субсидиарността и пропорционалността). Трябва да подчертаем, че **в този програмен документ /наречен „стълб", ролята на социалните партньори и социалния диалог имат централно място,** за да се насърчат социалните права и устойчивия икономически растеж. Социалните партньори на всички нива имат решаваща роля за прилагането на Социалния стълб за колективно преговаряне и сключване на колективни трудови договори, както и за предприемане на колективни действия.

В същото време е ясна тенденцията през последните 10 години на сериозен натиск и неглижиране на социалният диалог, колективното договаряне губи своята автономност, а новите форми на заетост са силно уязвими по отношение на правата на работещите. Това оставя още много отворени въпроси за необходимостта от повече инвестиции и то в човешкия капитал (вместо на ограничения), които могат да бъдат делегирани на социалните партньори, без да се подценява техния капацитет.

Доколкото периметърът на действие на социалните партньори и по-специално на синдикатите в противодействието на недекларирания труд е стеснен до т. н. „меки мерки", които въздействат основно за промяна на съзнанието, за изграждане на споделено разбиране, за поемане на общ ангажимент, за публични изяви и кампании, ето и някои от добрите примери, в които българските синдикати успяват да реализират в сътрудничество със синдикатите от останалите страни в Европа в защита на човешките права и достойнство и в името на обществената справедливост - изброени схематично по-надолу в този текст.

- ✓ FLAI-CGIL – ФНСЗ двустранно сътрудничество за координирани действия срещу експлоатацията на българските сезонни работници в Италианското земеделие продължават и навлязоха в нова фаза. Съвместна кампания за информиране и повишаване чувствителността на обществото, участие в кампанията „Отново на полето!" на италианските колеги в Апулия за сензибилизиране на българските работници; Изпращане на съвместна позиция на КНСБ и ФНСЗ срещу трудовата експлоатация и капорали и официални протестни писма до българските институции за намеса и откриване на информационен офис на българската държава в Апулия; поредица от работни срещи и конференции с участие на представители на ГИТ, АЗ, А-я за борба с трафика на хора и др. заинтересовани страни. С настоящият проект **RAISE UP – действия на терен, иновативни подходи и ангажираност на ключо-**

вите партньорството ни навлиза в нова фаза и придобива по-широк мащаб с цел за въздействие в политическия дебат и конкретни предложения за промяна.

✓ Засилване на сътрудничеството с колегите от **PRO-GE в Австрия, IGBAU в Германия,** за засилено координиране на дейности по информиране и консултиране на потенциални и настоящи работници, в т. ч. и сезонни в страните на работа. Организиране на синдикална платформа за общи действия. Цел: Синергични действия между двата партньорски проекта **„Справедлива мобилност"** на немските синдикати **и RAISE UP.**

✓ Още един проект по тази тема стартирахме през 2018г. - **"Съвместни действия за сезонните работници – транснационално партньорство и работа в мрежи за изграждане на група от контактни лица".** Партньорството в проекта включва 11 секторни федерации от Италия, България, Франция, Испания, Германия, Албания, Гърция и европейските федерации ЕФФАТ и СЕЕТАР. 24-месечният проект **има за цел да разработи ефективни действия за подобряване на положението на сезонните работници,** мигриращи **в и извън** Европейския съюз, като се фокусира върху: разширяване на работата в мрежа на партньорите за разпространяване на информация и добри примери/практики от страните, в които има сезонни работници мигранти в земеделието; да засили работата с посолствата и консулствата в страните на произход; да развие идеята/концепцията за **„вътрешен човек"** от общността на тези работници – така, че да е надежден източник и доставчик на полезна за работниците информация. С този проект ще се засили транснационалното сътрудничество в областта на обмен на информация, трудовоправни съвети, участие в процесите на набиране и ползване на работната ръка в страните доставчици и приемащите страни, с цел мониторинг на условията на труд, както и да се експериментира с италианския опит за интегриране на работниците мигранти в общността.

✓ Проектът **„В името на бъдещето – да насърчим широкото участие и представителство на заетите в процеса на ранното информиране и консултиране и обща рамка за вземане на решения в сектора на земеделието и хранително преработвателна промишленост"** стартира през 2018г. ще изпълняваме в партньорство с полските синдикати OPZZ и още синдикати и работодателски организации от Италия, Испания, Румъния, Сърбия и Полша. Ще се изследват правни възможности и практически и общи действия и предложения от страна на работодатели и синдикати за по-добро представителство в секторите на земеделието и преработвателна-

та индустрия за по-високи трудови стандарти, в съответствие с европейските законодателни норми, нови възможности за информиране и консултиране и участие в управителните органи на предприятията/бордове.

✓ **Актуалната ни информационна платформа на страницата на Федерацията „Какво трябва да знам ако съм сезонен работник в земеделието на ЕС?" www.fnsz.org**

Опитът ни през годините показва, че синдикалното ни сътрудничество и солидарност, колкото и да е крепко, не е достатъчно – необходимо е още и засилване и развиване на сътрудничеството между българските власти и тези в приемащите страни, и това сътрудничество трябва да се проявява на различни нива. Пример за това е подписаният социален протокол между италианските министерства на труда и земеделието, региони, съюзи и гражданското общество, за да се гарантира спазването и прилагането на поети ангажименти, свързани с настаняването, транспорта, здравеопазването и социалното включване на сезонните селскостопански работници, подписан през май 2016г. в Италия, а през юли 2016г. в Бари се подписа Протокол за разбирателство и съвместни усилия срещу работата на черно и трудовата експлоатация на българските работници в италианското земеделие между местната власт на регион Пулия и синдикатите от земеделието в България и Италия. Тези „протоколи" дават и резултати. Проведените информационни кампании в последните две години сред българските работници там доведоха до сближаване и между контролните органи в двете страни. А в едно малко градче в Пулия с „голяма българска" общност вече се преподава и час по български/матерен език за българските деца в местното училище. Мълвата говори, че предстои и в друг град...

Една полезна стъпка напред може да бъде искане и натиск от страна на българските власти за спазване на клаузите от Социалния протокол и да се засили контрола по спазването на трудовото законодателство и трудовите стандарти, както и да се засилят междуинституционалните връзки между двете страни и осъществяване на конкретни мерки за превенция на трафика на българи с цел трудова експлоатация и живот при нехуманни условия на живот.

Откриването на информационен офис на българската държава в този регион би била конкретна проява на загриженост към българските работници в тази част на Италия и ще насърчи гражданското съзнание и пълноценната им интеграция в обществото. Във тази връзка изпращането на трудово аташе на Р България в Италия е крайно наложително, което значително ще повиши степента на ангажимент и закрила към българските работници там.

Добрият пример с координираните усилия на синдикати и министерства на труда в ФР Германия и България през проекта „Справедлива мобилност" е успешна практика, която би следвало да се мултиплицира и в други страни, приемащи български сезонни работници.

Има ли промяна в нагласите за емигриране сред работниците? Българинът не е емигрант по душа, той не е гурбетчия ... защото все го тегли корена. Добрата тенденция е, че през последните 4 години в България са се завърнали около 35 хиляди българи от чужбина.

В последните няколко години се наблюдават интересни промени във външната миграция. От една страна, броят на напускащите страната се запазва на високи нива – около 25 хиляди души средногодишно за последните 5 години. От друга страна, обаче, постепенно се увеличава обратният поток към страната – за последните 5 години той надминава 21 хиляди средногодишно. *(*От анализа на Отворено общество)*

Във време, в което дори и българското земеделие изнемогва от липса на работници, дори и нискоквалифицирани, могат да се разработят мерки за заетост на хората от бедните региони (основен донор на трафикантите на хора) – с въпросителен остава обаче дневната надница у нас днес и кой може да се ангажира с подкрепящи мерки. Само ще маркирам – работодатели, държавна и общинска власт (данъци, социални облекчения и пр.), втори стълб на ОСП, ... И понеже това е комплексен проблем, той иска и комплексно решение с мерки от всички заинтересовани страни и от двете страни на „границите" на държавите.

Интегрални мерки за завръщане и реинтеграция на българските работници на нашия трудов пазар в контекста на социалното предприемачество и социални иновации са също възможно положително решение на дефицитите на българския трудов пазар.

III. Недекларираният труд в селското стопанство

Един от най-наболелите въпроси за селското стопанство както в България, така и в другите европейски страни, **е недекларираният труд.** Въпреки, че не съществува официално определение за недекларирания труд в ЕС, общото разбиране е, че **"това е всяка платена дейност, която е законосъобразна по отношение на нейната същност, но не е обявена пред публичните органи, като се вземат предвид разликите в регулаторните системи на държавите-членки.**

Недекларираният труд повдига **политически и социални предизвикателства** по различни причини: това е форма на укриване на **социални и здравни вноски и данъци,** която подкопава устойчивостта на публичните финанси и фискалната стабилност на осигурителните системи; също така **намалява перспективите за растеж** на икономиката чрез намаляване качеството на работните места (напр. предотвратяване на участието на работниците в обучение през целия живот) и чрез **нарушаване на конкуренцията между фирмите;** води до неефективност на производството - неформалните предприятия обикновено избягват достъпа до официални услуги и не разполагат с подходящ достъп до кредити; **от социална гледна точка** недекларираният труд се характеризира с: **по-лоши условия на труд;** здравни дефицити и изисквания за безопасност; **по-ниски доходи и липса на социална сигурност.**

Характеристики на недекларирания труд в България.

Основните видове недекларирани труд в нашата страна, според годишните доклади на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" (ГИТ) към Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и Националната агенция за приходите (НАП) в Министерство на финансите (МФ), са: **работещи без трудов договор;** договор **с по-ниска официална заплата** от реалната работна заплата; или наемане под минимален осигурителен праг за съответната работа; **трудови договори, които не са регистрирани в НАП;** недекларирана работа, основана на **неверни изчисления на работното време,** които не отчитат работата през нощта, законово определената отпуска и допълнителните часове; **„заплати в плик".**

Основни причини за съществуването на недекларирания труд

Една от причините за проявата на недекларирания труд може да бъде **правната рамка** поради неясноти, неточни спецификации, празнини, противоречия в съществуващите правила и чести законодателни промени и изменения.

Друга причина може да бъде **по-нисък капацитет за откриване на злоупотреби и нарушения и липса на адекватни инструменти или ресур-**

си. Това може да бъде свързано, например, с: недостатъчния брой инспектори по труда и наличните ресурси за осъществяване дейността на инспекциите по труда, в зависимост от броя и размера на работните места; **недостатъчния капацитет на правоприлагащите органи** - липса на ИТ инструменти, знания и методи и координация между различните органи или региони; **липсата на синдикално представителство; сложността и продължителността на административните и юрисдикционните процедури** за откриване и санкциониране на недекларирания труд.

В последните години сериозна причина за съществуването на недекларирaн труд са и сложните и разнообразни трудови правоотношения, които нарастват във връзка с разпространението на нестандартни трудови правоотношения като самостоятелна заетост, работа на свободна практика и работа чрез агенции за временна заетост - особено в специфични сектори като строителство, транспорт, туризъм, селско стопанство, търговия на едро и дребно, които правят разкриването на недекларирaн труд по-трудно и противоречиво.

Особен начин за използване на недекларирaн труд са **договорите за стажове и чиракуване,** които могат да прикрият подчинените трудови договори. В тези случаи работодателите използват директно чираци и стажанти като редовни работници; те не им осигуряват необходимото обучение и се възползват от по-ниските разходи за труд и трудова защита, приложими към тези трудови правоотношения.

Значителни злоупотреби, свързани с недекларирaн труд има и при **командироването на работници**: злоупотребите са най-вече фактът, че дружества или агенции за временна заетост, официално установени в една държава-членка показват измамно използване на командироването на работници.

Наличието на тристранни трудови правоотношения - при временна работа чрез агенции за временна заетост, командироването на работници; наличието на трансгранични договорни или трудови правоотношения, също могат да направят контрола по-труден, особено като се вземат предвид недостатъчните инструменти за трансгранично сътрудничество.

Важно е да се отчете, че данните за случаите на недекларирaн труд, когато има такива, се отнасят само за онези случаи, които са били открити и санкционирани, и следователно оценката на цялостното разпространение на недекларирания труд изисква оценка на относителния дял на този труд.

Въздействие на недекларирания труд върху работниците и служителите.

Често може да се окаже, че има ползи от печеленето на пари "в плик", т.е. обявяването на по-ниска официална заплата и изплащането на друга част от нея в"плик". В тези случаи, работникът/служителят всъщност получава повече за себе си и домакинството, защото спестява част от разходите за осигурителни вноски и данъци. В дългосрочен план обаче, **тези работници, чиято работа е била само частично обявена, ще имат намалени пенсионни права, поради платени по-малко вноски от тях.** По същата причина те биха **могли да загубят и други социални обезщетения, които се изчисляват въз основа на обявената им заплата.** В случаите, когато работата е напълно недекларирана, последствията могат да бъдат много по-тежки, защото тези работници са изправени пред много **голям риск от по-лоши условия на труд; задълженията за здравословни и безопасни условия на труд на работното място** често са пренебрегвани; правата за наемане на работа, като например правото на платен годишен отпуск и ограничения на работното време, може да не бъдат спазени; те могат да **имат по-малка сигурност по отношение на заетостта,** тъй като е възможно да **нямат право на обезщетения при съкращения и безработица;** техните нужди от обучение не се вземат под внимание; **достъпът им до здравни грижи** също е ограничен, защото не са платени дължимите за тях здравни вноски и вследствие на това същите лица биха могли да се изправят срещу по-високи разходи за медицински грижи.

Въздействие на недекларирания труд върху работодателите и върху държавата?

Работодателите, които не декларират изцяло работата, извършена от техните работници, създават **нелоялна конкуренция,** тъй като могат да предоставят по-евтини стоки и услуги, отколкото компаниите, спазващи правилата, като задължения за здраве и безопасност, заплащане на социалноосигурителни вноски и условия на труд. Освен това те **са изложени на по-голям риск от санкции от страна на контролните органи** на компетентните държавни институции и това може да повлияе сериозно на техния бизнес.

За държавата недекларираният труд означава **преди всичко неплатени данъци и осигурителни вноски.** В резултат на това държавата разполага с по-малко пари за осигуряване на качествени услуги като грижи за деца, здравеопазване, образование и социални услуги, насочени към безработните лица или възрастните хора.

За обществото като цяло, недекларираният труд също има отражение върху **качеството на работната сила**, тъй като хората, чиято работа е недекларирана, нямат възможност да повишат уменията си или да участват в ученето през целия живот, а това означава **произведена добавена стой-**

ност, която е по-ниско конкурентноспособна в сравнение с другите европейски страни.

Кои са основните предизвикателства са свързани с различните фактори за съществуването на недекларирания труд:

1. Структурни икономически фактори:

Структурата и развитието на икономиката оказват сериозно влияние върху съществуването на недекларирания труд. Някои сектори като строителство, услуги за домакинството, селско стопанство и сектора на хотели, ресторанти и кетъринг са особено изложени на недекларирания труд.

2. Циклични икономически фактори.

Трудна бизнес среда може да накара работодателите да се опитват да избегнат или ограничат данъчните и осигурителни задължения. За работниците и служителите значение имат **дългите периоди на безработица и броя на обезкуражените лица.** За тях обикновено се счита, че допринасят за недекларирания труд, особено когато са от съвкупността от уязвимите групи, включително нелегалните имигранти. Друг фактор е **натискът за намаляване на заплатите.** Някои категории лица също са по-склонни да бъдат част от феномена „недекларирания труд" и това най-често са **младите, безработните или студентите,** които са принудени да работят по различни причини.

3. Правни фактори като относителната **яснота на законодателството** или приспособяването на законодателството към новите видове работа.

4. Институционални фактори, напр. правоприлагането и по-специално съществуването на единна организация или координиращ орган за борба с недекларирания труд. Ако липсват контролни механизми, неясни и / или неефективни, хората могат да бъдат по-склонни да избегнат данъците и осигурителните вноски (социални и здравни), като извършват недекларирания труд.

5. Социални фактори със споделено разбиране за цялостната институционална, данъчна и социална рамка и нейната възприемана справедливост и прозрачност, които насърчават собствеността върху данъчното облагане. Съществува например силна негативна зависимост между недекларирания труд и разходите за социална защита (с изключение на пенсиите). Анализите показват, че **колкото по-високо е възприеманото ниво на корупция, толкова по-ниско е доверието в публичните органи и колкото по-високо е възприеманото ниво на неравенство, толкова по-високо е равнището на недекларираната работа.**

Мерки и действия за справяне с недекларирания труд

Съществува ясно разграничение между мерките, предприети от правителствата, и мерките, приети от социалните партньори. **Докато правителствените инициативи се съсредоточават основно върху подобряването на регулирането (законодателството),** засилване на разкриването и увеличаването на санкциите, **социалните партньори работят главно за повишаване на ангажираността към спазването,** по-специално чрез организиране на информационни кампании.

Законодателните инициативи, насочени към по-добро изясняване на правилата, са най-често срещаният тип инициатива за справяне с недекларирания труд и измамното договаряне на работа.

Вторият най-често срещан тип интервенция е засилване на възможностите за откриване на нарушенията чрез **по-добра координация между администрациите на национално равнище** (обикновено между инспекциите по труда, данъчните органи, социалноосигурителните органи, митническите служби и полицията), създаване на регистри за командировани работници и подобрено трансгранично сътрудничество с контролните органи на други държави-членки.

Подобряването на данъчните и социалноосигурителните услуги и намаляването на административната тежест и разходите както за клиентите, така и за администрацията са сериозен проблем, който също трябва да се има предвид при справянето с недекларирания труд. Интегрираният подход трябва да бъде използван много по-добре за справяне с този вид труд.

Социалните партньори имат ангажимент за **прилагането на т.нар. „меки мерки”,** които се изразяват в "културното" измерение и върху изграждането на общ ангажимент за гарантиране на правилни и справедливи условия на заетост. За да се преодолеят тези предизвикателства и бариери, се осъществяват инициативи на социалните партньори и други заинтересовани страни, напр. чрез насърчаване културата на ангажираност с кампанията "Влез в светлината".

Асоциациите на работодателите осигуряват насоки и подкрепа на своите филиали с оглед стриктното прилагане на законодателството и популяризират информационните кампании на секторно и местно равнище с цел осигуряване на лоялна конкуренция и благоприятна бизнес-среда.

Важни са и **европейските регламенти и действия,** както в законодателната, така и в сферата на индустриалните отношения, които осигуряват

рамка за национални инициативи, а също така и кампаниите за повишаване на осведомеността и за съвместни действия на секторно равнище, при активното участие на комитетите за секторен социален диалог.

Посочените по-горе мерки се реализират чрез **различни подходи за справяне с недекларирания труд.**

Наблюдателни / наказателни подходи - включително усилията за откриване и санкциониране на недекларирания труд чрез инспекции, проверки и санкции, в някои случаи с акцент върху конкретни сектори (напр. селско стопанство, строителство и търговия) или върху специфични видове недекларирам труд (напр. недекларирана или фалшива самостоятелна заетост); и

Превантивни/лечебни подходи - с превантивни подходи, които обикновено включват **опростяване на бюрокрацията,** за да се постигне съответствие между ползи и разходи, **стимули за обявяване на работа** и данъчни стимули за нови фирми; **мерки за увеличаване на разкриването**, данъчни стимули, облекчаване на прехода към официалната икономика и усилия за интегриране на мигрантите. Заедно с тези два подхода са важни и **кампаниите за повишаване на осведомеността за негативните последици на недекларирания труд сред работниците, работодателите и обществото,** въз основа на признанието, че справянето с него изисква действия както от гледна точка на предлагането, така и от гледна точка на търсенето.

Добри практики в България за разкриване, ограничаване и контрол на недекларирания труд в България

1. Мерки, предприети от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" (ИА ГИТ)

В борбата за превенция и ограничаване на недекларирания труд и за случаите на работа без трудов договор в икономическа дейност „Растениевъдство" за ръчно прибиране на реколта от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула в периода 2015-2018 г. от Инспекцията по труда **бяха предоставени еднодневни трудови договори** на земеделските производители и се осъществяваше регулярен контрол по спазване изискванията за осигуряване на ЗБУТ и законосъобразно възникване на ТПО по реда на чл.114а от КТ в отрасъл „Растениевъдство".

Предоставените еднодневни трудови договори по чл. 114а от КТ за 2017 г. са 204 924 бр., а предоставени еднодневни трудови договори за периода от 01.01.2018 г. до 21.09.2018 г. – 197 542 бр. (да се актуализира за 2018 г.)

Данните за извършените проверки в икономическа дейност „Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности" показват следното:

	2017 г.	01.01.2018-31.08.2018 г.
Брой извършени проверки	5 028	3 197
Брой констатирани нарушения на трудовоправните норми по осъществяване на трудовите правоотношения	6 062	3 912
Брой нарушения на нормите регулиращи възникването на трудовите правоотношения в т.ч. за работа без трудов договор и/или без подадено уведомление до НАП	1 251 204	735 89
Брой нарушения на разпоредбите, уреждащи спазването на работното време	463	404
Брой нарушения на разпоредбите, свързани с извънредния труд	34	18
Брой нарушения на разпоредбите, уреждащи спазването на почивките	72	60
Брой нарушения на разпоредбите, уреждащи спазването на отпуските	500	377
Брой нарушения по заплащането на труда в т.ч. по допълнителните възнаграждения	1 223 512	887 317
Нарушения на разпоредбите, свързани със специалната закрила труда на работещите жени	1	2
Нарушения на разпоредбите, свързани със специалната закрила труда на непълнолетните	4	3
Нарушения на разпоредбите, свързани със специалната закрила на лицата с намалена работоспособност	133	43
Нарушение на разпоредбите по предоставяне на документи по ТППО	717	381
Нарушения на задълженията на работодателя във връзка с контрола за спазване на трудовото законодателство (403а от КТ)	837	421
Нарушения по непредоставяне на работно облекло	316	210
Други	491	337
Създадени пречки на контролен орган на основание чл. 415, ал. 2 от КТ	2	4
Нарушения на нормативните разпоредбите при командироване в рамките на предоставяне на услуги	...	16
Констатирани лица без трудови договори	178	115

През 2018 г. беше създадена **Автоматизирана система, (Портал за еднодневни трудови договори), която позволява на земеделските стопани да се снабдяват с образци на еднодневни трудови договори онлайн.** Работодателите - регистрирани земеделски стопани, могат да получат регистрирани образци на трудови договори по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда от Портала за еднодневни трудови договори на електронната страница на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда". По този начин човешкия фактор в процеса на получаване на еднодневни трудови договори и в нормативната уредба и на практика е сведен до минимум, с което значително се облекчи административната тежест за земеделските стопани, които вече не е необходимо да посещават офиси на Инспекцията по труда, за да „заверяват“ разпечатаните предварително бланки на Еднодневни трудови договори, да се съобразяват с работното време на администрацията и да правят допълнителни разходи за тази дейност. Те вече могат да регистрират договори онлайн от офиса си. Разбира се, трябва да се направи уточнение, че в Наредбата за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а, ал. 1 от КТ, а и на практика е запазена и възможността образци на еднодневни трудови договори да се регистрират на място в териториалните дирекции на Инспекцията по труда от служител на съответната дирекция и да се получават разпечатани от земеделските стопани. И в този случай обаче регистрирането се извършва в Портала за еднодневни трудови договори. Този ред е запазен като възможност, от която вероятно ще се възползват само онези от земеделските стопани, които изпитват трудности при боравенето с информационната система.

Променен е образецът на еднодневен трудов договор, който е нормативно установен в Наредбата. С новия образец на договора е съобразен факта, че същия вече се регистрира онлайн и с него може да се договори работно време от 8 или 4 часа. Промяната в образеца отразява възможността за автоматично попълване от Системата на някой от полетата на еднодневния трудов договор. Такива са служебно вписаните от Инспекцията по труда данни, във връзка с направената регистрация на договора. Период за който договора може да се ползва и дата на регистрирането в Системата на съответния образец на договор. Също така автоматизирано се вписват година, месец на издаване на трудовия договор и данните за работодателят – земеделски производител, а също и вида на земеделската култура, за обработването на която се наема лицето. При определени предпоставки системата може да впише и данни за работника, по желание на земеделския стопанин, и ако той вече е сключвал предходен трудов договор със същия работник и е

въвел в Системата неговите данни. Продължителността на работния ден е основен елемент от договора, като земеделския производител може да избира продължителност между 4-часов и 8-часов работен ден. Полето за начален час за започване на работа по договора също е задължително да се попълни в Системата, за да се регистрира еднодневен трудов договор. Следва да се отбележи, че автоматизираното попълване на някой от данните на еднодневния трудов договор е съобразено със задължението на работодателя, предвидено в чл. 3, ал. 3 от Наредбата, да попълни в договора данни за страните, място на работа, наименование на длъжността, размер на трудовото възнаграждение, дата и месец на изпълнение на работата, продължителност на работното време, начало и край на работния ден.

В Портала за еднодневни трудови договори на електронната страница на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" е вграден калкулатор, който дава възможност на земеделските стопани, след като въведат сумите, представляващи авансово внесените от тях осигурителни вноски за обществено осигуряване по ДОО, ДЗПО и НЗОК и прикачат файлове на платежните документ, системата автоматично да изчисли колко договора може да създаде и регистрира за съответния месец земеделския стопанин, в зависимост от това дали желае да получи договори за 4-часов или 8-часов работен ден. Това изчисление, преди Системата да почне да функционира се правеше както от земеделските производители, когато внасяха сумите, така и от длъжностните лица, които „заверяваха“ образците на еднодневни договори. Автоматизирането на това изчисление безспорно е от полза за работодателите, с оглед на факта, че стойността на авансово внесените осигурителни вноски определя общия брой договори, които може да получи земеделския стопанин.

Независимо, че в Наредбата няма предвиден изричен текст, Системата съдържа опция за резервиране на еднодневни трудови договори, която позволява на земеделските стопани да създадат договори само като шаблон, без да им бъде даден Уникален Идентификационен Номер (УИН). Тази опция е от изключителна полза на земеделските стопани, при създаване на много на брой договори, които работодателят не е сигурен кога точно ще му се наложи да използва. Когато възникне необходимост от използването им, той може да генерира УИН на един или повече от резервираните договори и да ги разпечата, за да бъдат използвани.

Създадено е още едно облекчение за работодателите. Те вече могат да върнат неизползваните образци на трудови договори онлайн чрез Портала за еднодневни трудови договори на електронната страница на Изпълнителна

агенция "Главна инспекция по труда". Както при регистрирането на еднодневните договори, така и тук също е запазена възможността земеделските стопани лично или чрез упълномощеното от тях лице да върнат неизползваните образци на трудови договори в съответната дирекция "Инспекция по труда", извършила регистрацията на образците. В този случай, съгласно чл. 5, ал.2 от Наредбата, длъжностното лице от Инспекцията по труда издава удостоверителен документ за броя на върнатите регистрирани образци.

На електронната страница на ИА ГИТ в рубриката „Административно обслужване“, раздел „Е-услуги“, е публикувано Ръководство за работа със софтуера за регистриране на трудови договори по чл. 114а от КТ, за ползване от земеделските стопани, но които се предоставя тази нова електронна услуга.

През 2017 г. са проведени са 1871 планови проверки **на земеделски производители** на територията на цялата страна, а до 1 септември 2018г. броят на проверките възлиза на 3197.

По отношение на работещите също е организирана **информационна кампания,** чрез медиите и разпространение на изготвени от ИА ГИТ специални брошури, **вкл. и за безработните лица.** Популяризирането на този вид трудов договор е насочено както към работодателите, така и към работещите.

Особено ефективна мярка в борбата с недекларирания труд в селското стопанство е осигуряването на **по-бързо обслужване на работодателите в офисите на ИА ГИТ и предоставяне на адекватна информация по темата.**

Често срещана практика е **деклариране на минимални суми, върху които се плащат осигуровки, като служителите получават допълнително пари „на ръка” (в плик).** Подобни нарушения са трудно доказуеми поради обстоятелството, че от тях са заинтересовани и двете страни (и работодателят и работникът избягват плащането на осигуровки и/или данъци) и обикновено за тези пари „в плик“ не се оформя никаква документация или поне не такава, която да може да бъде изискана и използвана от контролните органи.

2. В Националната агенция по приходите, работата на Дирекция „Управление на риска” и на отдел "Контрол на риска" след 2014 г. също може да бъде представена като пример за добра практика. Оценката на рисковете през 2015 г. показва, че около 613,5 милиона евро (1,2 млрд. лева) са

загубени поради неплатените заплати и напълно скритите заплати (за всички сектори на икономиката, вкл. селското стопанство). Възможните щети на неплатените данъци и социалноосигурителните вноски през 2015г. са 240 хил. евро (469,3 хил. лева). Анализът и преборването с последиците на този риск доведе до **намаляване на броя на рисковите работодатели с 0.16%, а на рисковите служители - на 0.20%.**

От началото на 2015 г. работодателите, които не са направили осигурителни вноски над определен праг за своите служители, се считат за обект на наказание съгласно Наказателния кодекс. НАП заедно с Инспекцията по труда правят регулярни проверки на рискови осигурители и данъчно задължени лица (физически и юридически) на базата на методика за идентифициране на тези рискови профили. Сътрудничеството и координацията между тях непрекъснато се подобрява и допълва с нови инструменти за контрол и мерки за превенция на недекларирания труд.

За ограничаване на недекларирания труд в икономиката, в т.ч и **селското стопанство на базата на засилен контрол върху внасянето на дължими осигурителни вноски и данъци е въведен нов подход на управление на риска, включващ четири фази:** първа фаза - идентифициране и конкретизиране на риска; втора фаза - анализ на данъчните и осигурителни липси“ на ниво фирма (предприятие) и на тактическо ниво, анализиращо рисковете, които засягат повече от един бранш; трета фаза - анализ на оперативно ниво, свързан с рискове, които се проявяват при определен бранш или група хора, (т.е. оценка на това колко пари е изгубил бюджетът, какъв е процентът на рисковите лица, каква е схемата на укриване или неплащане на данъци и вноски. През следващия етап - „Приоритизиране и определяне на мерки“ се намесва Съвет по управление на риска, който взима решение кои рискове ще бъдат третирани и какви мерки ще се приложат през следващите 2 години и се разработва Програма за намаляване нивата на риска.

НАП осъществява също дейности по информиране и провеждане на кампании, които включват издаване на брошури – напр. „Облагане на земеделските стопани”, „Заплата в плик” – на сайта на агенцията, където може да се провери дали трудовият договор е бил обявен пред държавата и каква заплата е посочил работодателят. По този начин работникът/служителят в реално време може сам да изчисли, използвайки своя ПИК номер, какво губи когато се осигурява на по-нисък от действителния доход, който получава.

В таблицата по-долу са дадени примери при различни по размер декларирани и реални работни заплати, които показват какво губят лицата, в случаите на недекларирал труд. (За изчисляване на загубите е използван калкулаторът на НАП – „Заплата в плик"). Загубата при различните социални обезщетения е показана на реда на декларираната заплата.

Заплата	Обезщетения за майчинство – за целия период от 280 дни (загуба в лв.)	Болнични за период от 10 години (загуба в лв.)	Обезщетение при безработица – еднократно (загуба в лв.	Пенсия – за период от 22 години (за жени и за мъже) – загуба в лв.
Декларирана– 560 лв.	2606,80 лв.	1314,60 лв.	1296,00 лв.	27 878,40 лв.
Реална – 800 лв.				
Декларирана– 600 лв.	3259,20 лв.	1643,40 лв.	1620,00 лв.	34 848,00 лв.
Реална – 900 лв				
Декларирана– 700 лв.	4345,60 лв.	2191,20 лв.	2160,00 лв.	46 464,00 лв.
Реална – 1100 лв.				
Декларирана– 800 лв.	2172,80 лв.	1095,60 лв.	1080,00 лв.	27 580,40 лв.
Реална – 1000 лв.				

3. Пример за добър опит, който има сериозни резултати в борбата с недекларирания труд е и **Сътрудничеството между ИА Главна инспекция по труда и Националния осигурителен институт,** което стартира още през 2003 г. със задължителната регистрация на трудовите договори и въвеждането на минималните осигурителни доходи по основни икономически дейности и квалификационни групи професии.

Минималните осигурителни доходи оказаха и продължават да оказват (макар, че от три години няма договаряна между социалните партньори) дисциплиниращо действие за тези, които не плащат реални заплати и/или не плащат осигуровки върху реалните заплати.

Регулярния обмен на информация и на резултати от съвместната контролна дейност на Главна инспекция по труда, НАП и НОИ са важен фактор в борбата с недекларирания труд в селското стопанство. Особено важна информация, с която Федерацията на независимите синдикати в земеделието може да подпомага сектора и да предприема действия в своите компетенции, са данните от НОИ за броя на наетите и на самонаетите в селското стопанство лица, средният осигурителен доход върху който те се осигуряват, видът на договорите (постоянни, временни, срочни, краткосрочни и т.н.) и продължителността им в рамките на годината.

Всичко това показва, **че в борбата с недекларирания труд посочените по-горе публични органи (ИА ГИТ, НАП и НОИ) като обменят информация и извършват съвместните проверки, могат определено да допринесат за по-добри резултати и до преведнция на този труд. Проблемът, обаче все още остава, защото контролните органи понякога трудно стигат до фактическата ситуация, тъй като почти всеки има договор, има някаква заплата, но трудно се установява, че това е официално обявеното заплащане, и то често е на нивото на минималните осигурителни прагове, а не реално.**

***

ФИНАЛЕН ДОКУМЕНТ - проект

✓ Приветстваме стратегическите приоритетни оси на Европейската платформа за борба с недекларирания труд за 2017 - 2018г. за по-добро сътрудничество, съвместни действия, взаимно обучение и повишаване на знанията;

✓ Отчитаме информацията, комуникацията, разпространението на добрите практики, които трябва да бъдат достъпни за всички институции, представителни социални партньори както на национално, така и на европейско равнище;

✓ Заявяваме, че повишаването на качеството и потенциала на работниците и служителите от земеделието, с цел достигане на равнища на по-добра заетост, доходи и мотивация, не може да стане без наличието на социална закрила, гарантирана социална обезпеченост на работещите и задълбочено обсъждане със социалните партньори;

✓ Отчитаме положително въвеждането на еднодневните трудови договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа.

Остро осъждаме всички практики на недекларирания труд, социалния дъмпинг, злоупотребите с командироването, фалшивата самонаетост и социалните измами, както на национално, така и на транснационално равнище. Тези практики създават нечестна конкуренция между фирмите, водят до несправедливи условия на труд и влошават позициите на работниците и поставят в неблагоприятно положение тези, които спазват правилата.

Потвърждаваме:

1. Формите на трудова заетост в селското стопанство имат политически, организационни, финансови, кадрови и социални аспекти;
2. Социалните партньори имат важна роля в повишаването на чувствителността на обществото за спазването на правилата и законния труд чрез обществени информационни кампании, популяризиране на социалната политика и др.;
3. Ефективният двустранен и тристранен социален диалог в дискусии и преговори и съвместни действия оказват положително влияние на пазара на труда, насърчават достойните работни места и лоялните трудови отношения;
4. Работодателите трябва да отговорят на новите икономически и социални предизвикателства, свързани с модернизирането на трудовите отношения и тенденциите в заетостта;

5. Управленските решения на предприемачите и мениджърите в селското стопанство трябва да бъдат насочени към:
   - Отговорно отношение към формите на трудова заетост, защото не може;да има устойчив бизнес при безотговорно поведение към хората и техния труд;
   - Въвеждане на нови модели на организация на труда, усъвършенстване на практиките за управление на човешките ресурси и намаляване на социалната цена за работниците;
   - Постигане на относителна затвореност на технологичния цикъл (дейност едновременно в селското стопанство, обработващата промишленост и услугите), с цел осигуряване на постоянна заетост;
6. Въвеждане на добри европейски практики и по добра регулация;
7. Подобряване синергията между институциите и обмена на данни между националните администрации;
8. Установяване на общи принципи за инспекции и проверки.

Федерацията на независимите синдикати в земеделието се присъединява към предложението на КНСБ за създаване на национален регистър на неформалната заетост в земеделието (2018 г.). Чрез регистъра ще се онагледи колко са заетите в сектора, колко от тях се осигуряват и какви мерки трябва да се предприемат, за да се ограничи и регулира неформалната икономика.

Също така подкрепя и ще съдейства и занапред участието на България в Европейската платформа за борба с недекларирания труд.

Платформата за международно сътрудничество по въпроса за недокументираните мигранти (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM)) работи чрез своите 162 членски организации в 32 държави по посока защита на основните права на мигрантите. В мрежата на Платформата участва и българската фондация „Център за правна помощ - Глас в България“. Платформата успешно си сътрудничи с ЕКП и в резултат от общите им усилия е публикувана брошура относно включването на недокументираните мигранти в синдикатите.

Сред инициативите на ЕКП е създадената синдикална мрежа по проблемите на работниците мигранти (UnionMigrantNet). Чрез локалните си контактни точки, управлявани и поддържани от синдикатите, мрежата цели да гарантира справедливата мобилност на работниците, като предоставя многоспектърна информация на лица, желаещи да работят в друга държава.

RAISE UP

Недекларираният труд краде от всички! ТИ ИЗБИРАШ...

✓ Днес най-после признаваме, че в сравнение с останалите икономически сектори, в селското стопанство недекларираният труд е сериозно разпространен, а щетите от това са пагубни.

✓ Сезонният характер на дейността, активните миграционни и трансгранични процеси в сектора са сред основните фактори в него да се упражнява недекларирал труд.

✓ Независимо от направените промени в трудовото законодателство с въвеждането на еднодневните /полудневните трудови договори, все още голяма част работещите в сектора работят без трудови договори, единствено на устна договорка, което ги лишава от справедливо заплащане, социално и здравно осигуряване, отпуски и други плащания, уредени в трудовото ни и осигурително законодателство.

✓ Нелегалното наемане на работа продължава да изкривява пазара на труда в страната и възпрепятства справедливите условия на труд.

✓ Секторът страда от хроничен и сериозен недостиг на квалифицирани и неквалифицирани работници, поради ниските заплати, недостатъчната квалификация и лошите условия на труд.

✓ Заетите в селското стопанство в България са сред най-уязвимите групи по отношение на достъпа до социална защита. Те са в постоянен риск да бъдат работещи бедни, да се трудят в сивата икономика и да бъдат лишени от обезщетения при безработица.

Този анализ представя нашия поглед и оценка върху недекларирания труд в земеделието в два разреза – у нас, в България и навън, в Европейското земеделие. Целта е да алармираме за неговото разпространение и разрушителни последици върху всички засегнати страни – работника и работодателя - и обществото, да предложим конструктивни мерки за противодействие и ограничаването му. Нашият подход залага на активни и съгласувани действия между засегнатите страни – работодатели, синдикати, отговорни институции, както и на категоричната обществена нетърпимост към недекларирания труд във всичките му форми на проявление

Проектът RAISE UP се финансира по Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации "EASI - Progress Axis- 2014-2020