



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по Оперативна програма „Добро управление“

За състоянието и нивото на социалното партньорство, социалния диалог и оценка на въздействието в сектор Земеделие – възможностите за сектора през социалния диалог и партньорство.

Анализ



Секторът е пресечна точка на няколко важни политики, освен икономическата – аграрната, социалната, регионалната, демографската – и за това е сложен за анализ и балансирано управление, което задължително трябва да минава през диалог. Секторният социален диалог в българското селско стопанство има повече от 30 годишна история и е наложен от кардиналните промени в сектора и българския преход след 1989г. Този Анализ и Препоръките от него ще послужат на социалните партньори за предлагане на аргументирани планове и програми за съвместни действия, общи становища, препоръки и предложения към ОСТС и официалните институции по обществено значими и секторни политики.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

СЪДЪРЖАНИЕ

Page | 1

СЪКРАЩЕНИЯ	Error! Bookmark not defined.
ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
I. Обща икономическа и социална характеристика на сектор“Земеделие“. Структура, заетост, доходи.	7
1. Икономическата ситуация и аграрния сектор.....	7
2. Общ преглед на производствените структури в отрасъл Земеделие в България	11
2.1.Земеделски стопанства	11
2.2. Структурите, които обслужват сектор Селско стопанство.....	25
3. Заетост. Доходи. Работна заплата	28
3.1.Заетост	28
3.2.Заплащане и доходи.....	36
II. Социално сътрудничество в сектора. Социален диалог. Граждански диалог.	47
1. Законодателна рамка	47
2. Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ.	49
3. Други канали на гражданския и социален диалог	53
3.1. Активен диалог с кръг от земеделски браншови организации.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
Библиография. Ползвани аналитични и информационни източници	66



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Съкращение	Пояснение
АЗПБ	Асоциация на земеделските производители в България
АИКБ	Асоциация на индустриалния капитал в България
БАБХ	Българска агенция по безопасност на храните
БАФ	Българска асоциация на фермерите
БАКИБ	Българска асоциация за кръгова икономика и биотехнологии
БСС	Браншов синдикален съвет
БКТД	Браншов колективен трудов договор
БТВ	Брутно трудово възнаграждение
БТПП	Българска търговско промишлена палата
ВПРЗ	Вътрешни правила за работната заплата
ГИТ	Главна инспекция по труда
ЗДБРБ	Закон за държавния бюджет на Република България
ЗДСл	Закон за държавния служител
ИАБГ	Изпълнителна агенция борба с градушките
ИД	Икономическа дейност
ИАСРЖ	Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството
ИАРА	Изпълнителна агенция рибарство и аквакултури
КИД	Класификатор на икономическите дейности, 2008 г
КНСБ	Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ	Кодекс на труда
КРИБ	Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
КТД	Колективен трудов договор
МЗм	Министерство на земеделието
МЗХ	Министерство на земеделието и храните
МОД	Минимален осигурителен доход
МРЗ	Минимална работна заплата
НВМС	Национална ветеринарно-медицинска служба
НИПА	Национален институт по помирение и арбитраж
НКПД	Национална класификация на професиите и длъжностите
НПВУБ	Национален план за възстановяване и устойчивост на България
НСЗКБ	Национален съюз на земеделските кооперации в България
НСТС	Национален съвет за тристранно сътрудничество
НС ЕАД	„Напоителни системи” ЕАД
ОКТД	Отраслов колективен трудов договор
ОСТС	Отраслов съвет за тристранно сътрудничество
ПМС	Постановление на Министерски съвет
СБКО	Социално-битово и културно обслужване
СРЗ	Средна работна заплата
ССА	Селскостопанска академия
ФНСЗ	Федерация на независимите синдикати от земеделието
ЦОРХВ	Център за оценка на риска и хранителната верига



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

ВЪВЕДЕНИЕ

Земеделието е традиционен и стратегически отрасъл на българската икономика, с особено значение за осигуряване на продоволствената сигурност, суровини за хранително-вкусовата промишленост, заетост и доходи за голяма част от населението в селските райони на страната. В сектора са ангажирани - пряко и косвено – десетки хиляди работещи и обслужващи, заети в разнообразни форми на труд.

В сектора се влагат сериозни публични финанси – национални и европейски, насочени към изпълнение на стратегически цели и национални и общностни политики. В него са фокусирани голяма част от очакванията за реализиране на зеления и цифров преход и устойчивото бъдеще на нашето общество.

И накрая, секторът е пазарно и конюнктурно зависим от геополитически и икономическите процеси в региона, Европа, света.

Всичко това прави отрасъла специфичен, чувствителен и многообразен по отношение на потребностите и условията за трудова и икономическа дейност и обществените изисквания към него.

Всичко това налага в него да се провежда политика, която максимално отразява спецификите на отрасъла и балансира специфичните потребности и интересите на всички актьори в него, така че да гарантира неговото устойчиво развитие.

Конструирането и изпълнението на такава политика задължително трябва да включва социалния аспект в обществената концепция за устойчивост, да отразява социалната обезпеченост на работещите в отрасъла и да е резултат на ефективен социален диалог и задълбочено обсъждане със социалните партньори.

Секторът е пресечна точка на няколко важни политики, освен икономическата – аграрната, социалната, регионалната, демографската – и за това е сложен за анализ и балансирано управление, което задължително трябва да минава през диалог.

Секторният социален диалог в българското селско стопанство има повече от 30 годишна история, наложен от кардиналните промени в сектора и българския преход.

През 2020г. във връзка с Ковид ситуацията и последвалите кризи този социален диалог и наложената традиция на регулярни дискуссионни срещи в официалния формат на ОСТС беше безпрецедентно нарушен, което и до днес е факт.

Въпреки постоянните настоявания от страна на социалните партньори за неговото възстановяване, повече от 2 години отрасловия тристранен диалог продължава да се омаловажава и подценява от екипа на често сменящия се Министър на земеделието.

В разглеждания период секторът, заедно с цялото общество, премина през тежки икономически и социални кризи – от пандемия до война – пред срокове и в подготовка на най-важните стратегически и програмни документи за сектора в контекста на Зелената сделка – от ОСП и Националния стратегически план за прилагането и в периода 2020-2027 до Националния план за възстановяване и устойчивост, и липсата на платформа за сериозен *Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по*

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

социален диалог на социалните партньори в сектора (каквото се явява ОСТС) е тревожен сигнал за нарушаване на принципите на демократичното и гражданско участие. Нещо повече, това са пропуснати възможности за включване перспективата и постигане на съгласувани решения със социалните партньори по важни стратегически въпроси и проблеми в сектора.

Европейският Зелен пакт поставя селското стопанство сред секторите, към които са отправени сериозни амбиции за принос към целите за опазване на природните ресурси и за защита на здравето и благосъстоянието на хората. Page | 4

Приоритет в сектора е управлението както на Зеления така и Цифровия преход. Двойният преход предизвиква рискове и възможности за работниците - създаване на нови работни места, но също и загуба на такива, заместване на някои от съществуващи професии от нови, наред с острата необходимост от нови умения и стратегии за адаптиране на всички в сектора към трансформацията. Ето защо тези политики трябва да включват ясно и последователно социално измерение, за да осигурят плавен преход за отделните работници и създаване на качествени работни места и устойчиви бизнес модели.

Справедливият преход за работниците не означава само инвестиции и предоставяне на обучения и преквалификация, а най-вече е необходимо сериозен анализ и оценки на социално-икономическото въздействие по отношение на потенциални загуби на работни места и създаване на нови такива. Това означава промяна в колективното договаряне и силното участие на социалните партньори във всички процеси на трансформацията, това предполага подпомагане на работниците и на техните семейства с обучение и адекватна социална защита, насърчаване на по-справедлив и по-приобщаващ пазар на труда чрез справяне с дискриминацията на работното място, насърчаване на равенството между половете и т.н. Идеите и решенията за тези мерки **трябва да се обсъждат в ОСТС** от социалните партньори и изпълнителната власт. Само така може да се гарантира социален мир и ясна комуникация на прехода с обществото и засегнатите страни.

Секторът е пресечна точка на няколко важни политики – аграрната, социалната, регионалната, демографската – и за това е сложен за анализ и балансирано управление.

Освен посочените по горе предизвикателства, днес има и няколко **нови социални елемента** в секторните политики, които имат пряко изискване за активен социален диалог.

1. **Социалната условност** в Националния стратегически план по ОСП, която в България ще се прилага със санкционен режим от 01.01.2025. За да работи ефективно механизма е необходима достатъчна информация, както и ефективен диалог между всички заинтересовани страни.

2. Въвеждането на **Директивата за адекватни минимални работни заплати** в националното ни законодателство трябва да се отрази освен на национално, така и на секторно ниво.

И в двете политики три са важните елементи - социалното партньорство на секторно ниво, определяне на МРЗ по икономически дейности и покритието с КТД. За целта социалното партньорство и социалния диалог в сектора в бъдеще ще играят определяща роля в партньорството с институциите и изпълнителната власт и особено за да се управляват процеси и кризи.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Затова е необходимо повече инициатива и отговорност от страна на представителите на държавата и на работодателските организации за провеждане на навременен и ефективен социален диалог при спазване на действащата нормативна уредба.

В такъв решителен и отговорен етап за развитието на отрасъла, **секторния социален диалог** не бива да е скъсан, а още по-малко да отсъства от обществената дискусия. Напротив, той трябва да е про-активен, ефективен и да предлага решения на предизвикателствата. Page | 5

Именно това наложи и провокира национално представените секторни социални партньори - АЗПБ, БАКИБ, ФНСЗ, да се ангажират в този проект с ясна цел – възстановяване и активиране на социалния диалог с администрацията, както и повишаване капацитета на ключовите участници за прилагането на всички нови елементи в българския секторен контекст,

В тази връзка участниците в проекта си поставиха следните две специфични цели:

1. Партньорско управление на предизвикателствата в развитието на сектор Земеделие в Република България чрез инструментите на социалния диалог и съвместни дейности на секторните представители на труда и бизнеса;
2. Открито и отговорно управление на секторните политики чрез насърчаване на гражданското участие и диалога между представителите на синдикатите, работодателите и държавните власти в Съвета за тристранно сътрудничество в сектор Земеделие - ОСТС - МЗХГ.

Национално представителните в сектора партньори – участници в проекта – традиционно са най-активните в Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ, както и във формирането на политики в отрасъла.

Една от основните дейности, заявени от партньорите, е подготовка, разработване, обсъждане и приемане на **анализ за състоянието и нивото на социалното партньорство и гражданското участие на социалните партньори в секторните политики**. Социалният диалог и оценка на въздействието в сектор Земеделие. Изследване на пропуснатите ползи, както и потенциала за разгръщане на секторния социален диалог като ефективен инструмент за балансирано и устойчиво управление на процесите в сектора.

Представеният **Анализ** е изготвен въз основа на предварително разработена и приета от партньорите в проекта подробна **Методология** и **структура**. Разработката представя актуален преглед и информация по следните теми:

- Преглед и оценка на съществуващата институционална структура – Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ.
- Преглед и оценка на състоянието на социалния диалог и организационното участие в процесите на колективното договаряне в сектора – ОСТС, консултативни съвети, тематични работни групи по ОСП и др.
- Оценка на участието на социалните партньори в правенето на политики и вземане на решения.
- Актуална картина на постигнатото и тенденциите за развитие на социалното сътрудничество и социалния диалог в отрасъла-заинтересовани страни споделено управление на процесите и кризите в сектора и обществото.
- Основни проблеми в социалния диалог между партньорите на секторно равнище. Идентифициране на добрите практики. Идентифициране и на лоши практики в сектора,

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

очертаващи тенденция за влошаване или липса на диалог, нарушаване на правото на колективно трудово договаряне и риск от възникване на колективни трудови конфликти.

- Основни изводи и препоръки към субектите в диалога и договарянето с варианти за действие и решение на проблемите за подобряване и включване в гражданското участие.

Page | 6

В сектора има **исторически традиции на партньорство между секторните социални партньори** - партньори и в този проект. В хода на изпълнение и разработване на Анализа, партньорите проведоха **три експертни дискусии** по идентифицираните ключови теми от общ интерес, а именно „**Заетост и доходи**“, „**Работна сила и нейната квалификация**“ и „**Условия на труд в сектора и превенция на здравето на работещите**“.

Проведените тематични дискуссионни форуми с участието на широк кръг от експерти от социалните партньори, представители на МЗХ, МОН, МТСП, ГИТ, Фонд „Условия на труд“, представители на научната общност, партньорски университети, професионални гимназии, всички те с отношение към темите и проблемите в сектора, изведоха интересни изводи и препоръки, както и аргументи, които са интегрирани в този Анализ.

Секторът е пресечна точка на няколко важни политики, освен икономическата – аграрната, социалната, регионалната, демографската – и за това е сложен за анализ и балансирано управление, което задължително трябва да минава през диалог.

Секторният социален диалог в българското селско стопанство има повече от 30 годишна история, наложен от кардиналните промени в сектора и българския преход. Обобщените резултати, препоръките и мненията от фокус групите и дискуссионните форуми, допълват и обогатяват документа за достигане на финалния му вид.

Споделеното становище на партньорството е, че този Анализ и **Препоръките** от него ще се използват за аргументирани планове и програми **за съвместни действия** на социалните партньори, общи становища, препоръки и предложения към официални институции във връзка със обществено значими и секторни политики.

За целите на този Анализ е използвана широка, проверена, официална и достоверна информация - статистическа информация, доклади, анализи, позиции и становища на Института по аграрна икономика, на Министерството на земеделието, храните и горите, на Федерацията на независимите синдикати от земеделието, АЗПБ, БАКИБ, експертни становища и аналитични разработки на КНСБ.

Анализът е отворен за допълнение и разширение съобразно политиките, целите и исканията на социалните партньори, активно допринесли за неговото разработване.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

I. **Обща икономическа и социална характеристика на сектор “Земеделие“. Структура, заетост, доходи.**

Page | 7

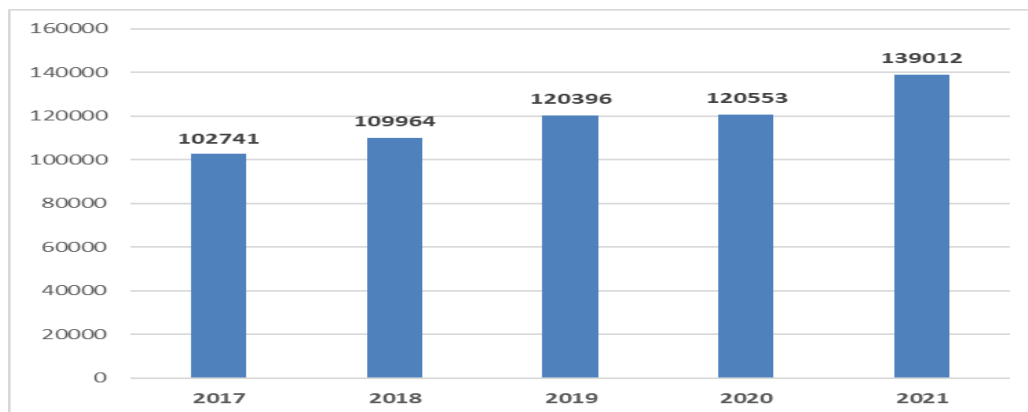
1. **Икономическата ситуация и аграрния сектор**

Външно-икономическите фактори винаги са имали и имат изключително важно значение за развитието на българската икономика, която еотворена и силно зависи от външно търсене, външно финансиране и вътрешно потребление. Поредицата от кризи, цикличната политическа и финансова несигурност, COVID епидемията, войната в Украйна, растящата инфлация у нас от последните две години, всички тези фактори оказаха негативно влияние върху производството, върху потреблението и инвестициите в страна.

През втората половина на 2021 година станахме свидетели на ускорено повишение на основни жизненоважни хранителни и нехранителни стоки и услуги. По време на Ковид и близо 17 месеца от началото на извънредното положение (13 март 2020 г.) се наблюдаваше задържане на общия индекс на потребителските цени, което основно се дължеше на свитото потребление и по-високата безработица, намаление и задържане на ниски нива на международни котировки на петрола и природния газ, а оттам и на вътрешните цени на бензина и горивата. Само след година и половина обаче, тенденцията се обърна. Основните фактори за растежа на цените е драстичният скок на цените на петрола и на природния газ на международните борси. Тази тенденция се наблюдава и в останалите развити икономики. Рекордните стойности на природния газ доведоха и до по-високи цени на енергоносителите и допринесоха за движение нагоре на общия индекс на потребителските цени.

В периода 2017-2021 г. продължи постепенното ускоряване на икономическата активност. Ръстът на Брутния вътрешен продукт в реално изражение достигна равнища от 3,1 до 3,7-3,8%.

Размер на БВП на национално ниво, млн. лв.



Източник: НСИ



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



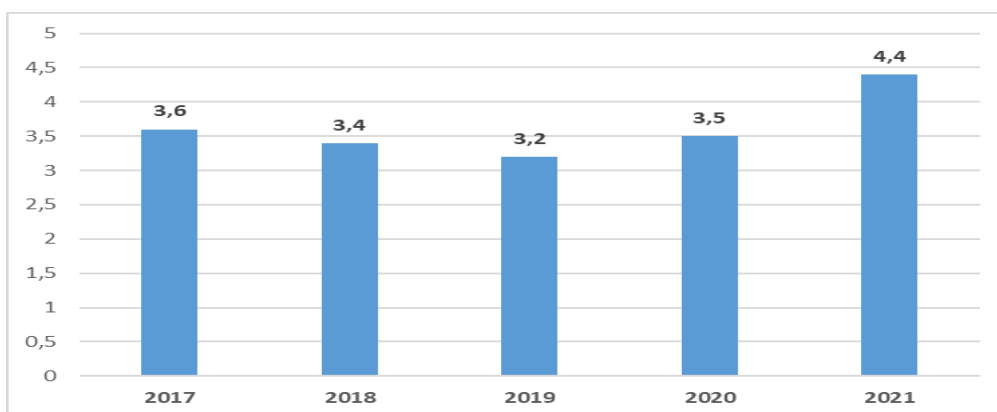
СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Данните за 2021 г. сочат увеличение на БВП със 7,6% на годишна база в реално изражение. Това представлява възстановяване на икономиката на страната, след регистрирания спад през предходната 2020 г., породен от пандемията от COVID-19 и наложените ограничителни мерки срещу разпространението на вируса. По текущи цени, БВП за 2021 г. възлиза на 139 012 млн. лева (71 076 млн. евро), като на глава от населението се падат 20 212 лева (10 334 евро).

Page | 8

Земеделието, като част от икономиката на страната, допринася и се възползва от общото икономическо развитие. До началото на новото хилядолетие то формира над 10% от БДС и от БВП на страната.

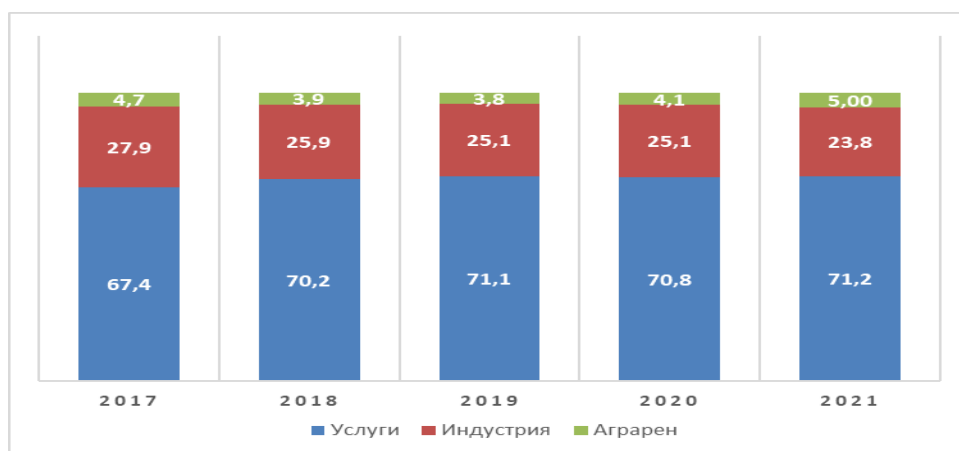
Дял на БДС от аграрния сектор в БВП, %



Източник: НСИ

Брутната добавена стойност, създадена от отраслите на националната икономика през 2021 г. възлиза на 121 607 млн. лева (62 177 млн. евро) по текущи цени, отбелязвайки реален ръст от 8,0% спрямо предходната година. Добавената стойност на субектите от аграрния сектор през 2021 г. е в размер на 6 071 млн. лева по текущи цени. В реално изражение тя нараства с 28,8% на годишна база.

БДС по икономически сектори за периода 2017 – 2021 г., %



Източник: НСИ



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

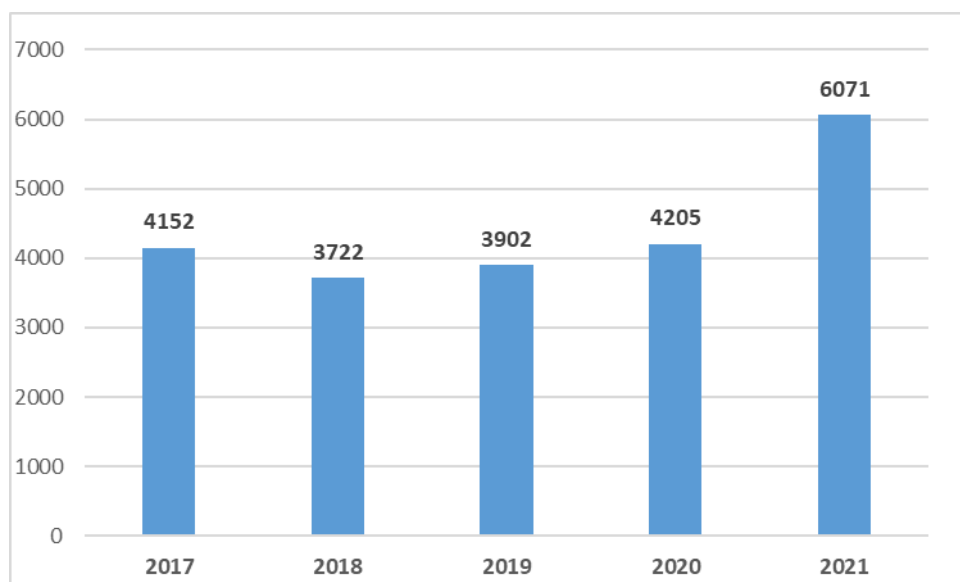
По икономически сектори, БДС за 2021 г. се разпределя, както следва:

- Индустрия (включително строителство) – 23,8%;
- Услуги – 71,2% ;
- Аграрен (селско, горско и рибно стопанство) – 5,0%.

Page | 9

Делът на аграрния сектор в общата БДС нараства с 1,0 процентни пункта спрямо предходната 2020 година. Според сезонно изгладените данни на НСИ, през първото тримесечие на 2022 г. общата БДС за икономиката на страната нараства с 4,1% спрямо съответния период на 2021 г. в реално изражение, а през второто тримесечие - с 4,7%. По отношение на БДС, формирана от аграрния отрасъл, данните за първите две тримесечия на 2022 г. сочат увеличение съответно с 3,6% и 1,3% на годишна база.

БДС от отрасъл „Селско, горско и рибно стопанство”, 2017 – 2021 г.,



Източник: НСИ

Добавената стойност на субектите от аграрния сектор през 2015 г. отбелязва спад до 6,8% , сравнено с предишната година, а през 2021 г. бележи ръст от 28,8% на годишна база, сравнено с 2020 г.

Това показва, че на този етап аграрният отрасъл е сравнително слабо засегнат от кризата с пандемията от COVID-19.

Еволюцията на **брутната добавена стойност** в българското земеделие никога не е била плавна и равномерно протичаща, а се характеризира със скокове, леки спадове и задържане. В рамките на тези цикличности и флуктуации се наблюдава известна повтораемост на по-големите скокове и спадове.

!! Проблемът с ниската добавена стойност от земеделие се корени в ниските стойности на добавената стойност на единица земеделска и обработваема земя. Брутната продукция от земеделие в България, средно на единица използвана земеделска площ, възлиза на 350

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



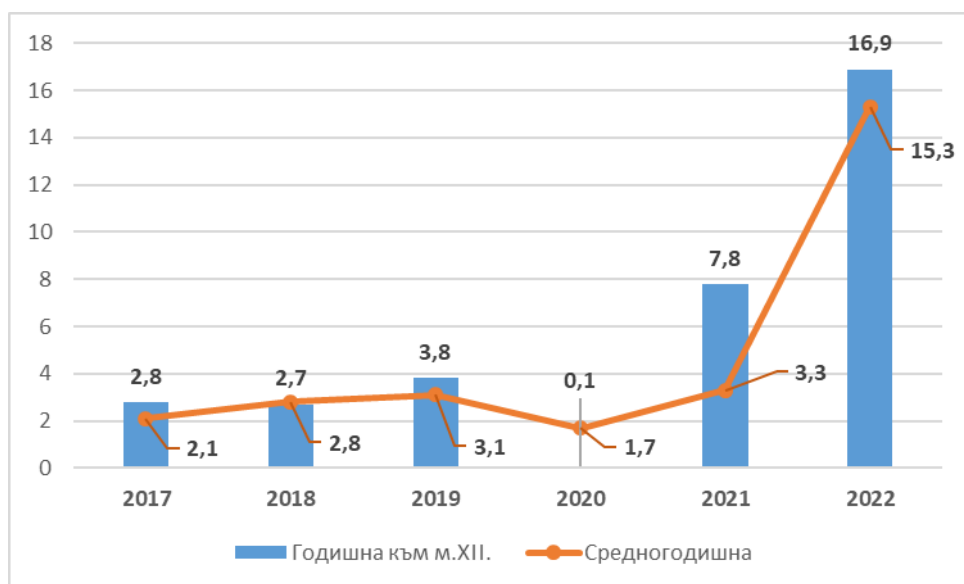
СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

евро на хектар, докато средните стойности в ЕС-27 са над 940 евро/ха. Именно тези ниски стойности разкриват големия проблем в българското земеделие и обясняват защо ниските нива на добавена стойност се дължат на слабости на отрасъла повече, отколкото на по-бързото и изпреварващо развитие на услугите и индустрията.

Наблюдаваното днес състояние на сектора е незадоволително на фона на **потенциала**, който нашето земеделие има и може да развива по отношение на нормата на кръговост и добавена стойност. Page | 10

Данните на Евростат за 2021 г. сочат ръст на **производителността на труда** в аграрния отрасъл в България от 32,9% спрямо 2020 г. България е водеща по този показател в рамките на ЕС-27, като средното увеличение на производителността в отрасъла за ЕС е с 1,5%. Цялостното повишаване на производителността на труда в селското стопанство в ЕС през 2021 г. отразява основно промените в производствените стойности и по-високите цени на суровините, при стабилен обем на селскостопанския труд (по данни от МЗХ).

Инфлация, 2017-2022 г., %



Източник: НСИ.

През 2022 г. главната икономическа тема е **световната инфлация**, която е в размери и мащаби, които не са отчитани от десетилетия. Инфлацията е едно от най-нежеланите явления в икономиката, защото засяга най-вече потреблението, което е не само резултат, но и главна цел на икономиката.

По данни на НСИ годишната инфлация за 2021 г., спрямо същия месец на 2020 г. е 7,8%, а средногодишната за 2021 г. е 3,3%. По данни на МЗХ към м. декември 2021 г. цените на хранителните стоки се покачват с 8,8% спрямо година по-рано, а на нехранителните стоки – с 9,5%, на общественото хранене – с 6,8%, а на услугите – с 4,5%.

България е нетен износител на непреработена селскостопанска продукция, най-вече от зърнени и маслодайни култури, които и формират положителното търговско салдо.

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Селскостопанският износ нараства при неустойчив модел, на фона на екстензивно развитие и конюнктурни и ценови предимства, свързани с растежа на субсидиите в сектора. Потенциалът на отрасъла за интензивно развитие остава възпрепятстван от доминирането на стопанствата с малък икономически размер (въпреки протичаща тенденция на окрупняване) и изключително ниския дял на напояваните земеделски площи.

В аграрния сектор се откроява преобладаващ дял на силно уедрени стопанства, развитие на монокултурно земеделие и спад в производството на традиционни за страната продукти и липса на ефективни форми на сдружаване, коопериране. Оценката на инвестициите в сектора в последните 25 години от гледна точка на постигнатите резултати (дял от брутния вътрешен продукт и брутната добавена стойност) очертава **ясно неефективността** на избрания модел за развитие на сектора по отношение на създаваните интереси и поведение у стопанските агенти. Потенциалът на сектора като съществен фактор за икономическо развитие и растеж **не се реализира пълноценно**.

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

Page | 11

2. Общ преглед на производствените структури в отрасъл Земеделие в България.

2.1.Земеделски стопанства

Наред с текущите кризи, породени от пандемията и инфлацията, отрасълът е изправен и пред все по-задълбочаващи се предизвикателства - промени в климата, нестабилност на земеделските пазари, недостиг на работна ръка и пр., а от друга страна – пред изпълнението на сериозни изисквания, свързани с опазване на природните ресурси, биоразнообразието, смекчаване на последиците от измененията на климата и т. н.

Освен осигуряване **на качествени и безопасни храни**, на селското стопанство се възлагат и ангажименти за **значим принос към целите на зеления и цифровия преход**, които трябва да бъдат реализирани в следващите няколко години.

!!! Българското селското стопанство има потенциал да произвежда достъпни, безопасни и с високо качество продукти, както и да допринася за климата, околната среда и опазване на биоразнообразието. Това обаче предполага създаване на благоприятни условия за неговото ускорено техническо обновяване и широко навлизане в земеделската практика на иновации и цифрови решения за дигитални технологии ~~дигиталните иновации~~, позволяващи производството на устойчиви продукти с по-малко ресурси.

Пренастройването на отрасъла и неговото ускорено пренасочване за развитие на основата на нови цифрови и технологични решения е сериозно предизвикателство пред бизнеса. Значим брой земеделски стопанства се нуждаят от подкрепа за осигуряване на финансов ресурс за осъществяване на необходимите инвестиции за модернизация, която ще се отрази положително на тяхната производителност и конкурентоспособност и ще ги подготви за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

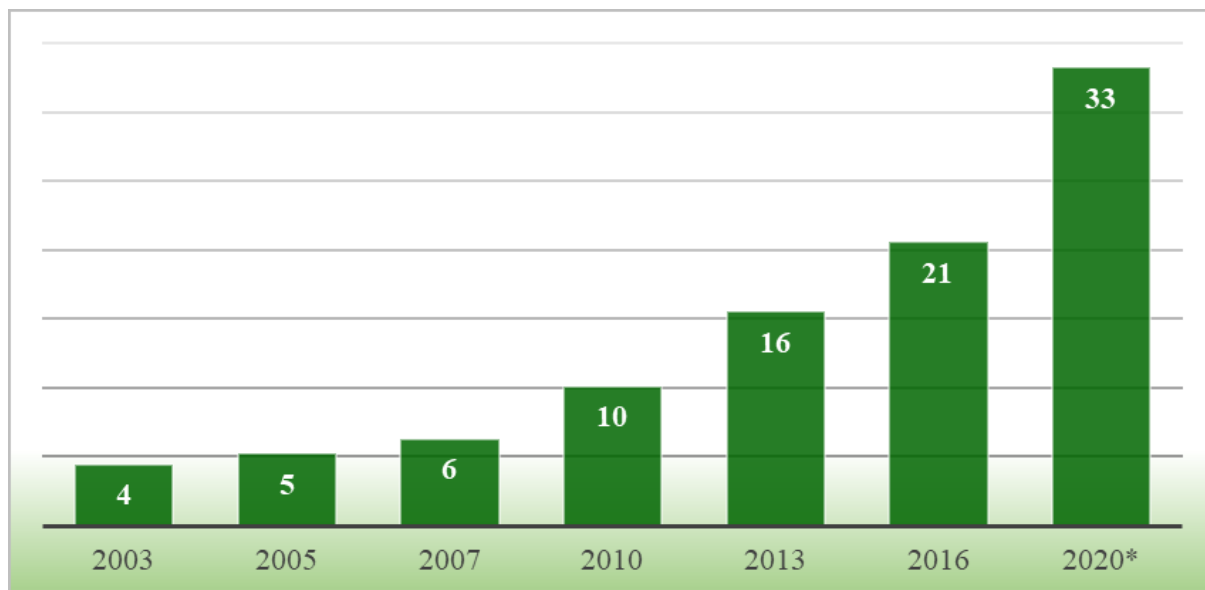
справяне с нарастващите екологични изисквания. Особено силно това се отнася за **малките и средни стопанства**, които изпитват финансови затруднения в най-голяма степен.

След присъединяването на България към ЕС по линия на ОСП на ЕС с всеки програмен период постъпват над **14 милиарда лева**. Сериозен финансов ресурс, но за съжаление не намира измерение в справедлива промяна на модела на сектора, както и в увеличението на доходите и заетостта на постоянната работна сила. Безспорно тези средства и влизането на страната ни в Европейския съюз дадоха тласък за по-бързото възстановяване на земеделието, а на отделни отрасли като **зърнопроизводството** позволиха да станат пазарно устойчиви и напълно конкурентноспособни. Увеличи се обработваемата земя.

След последното официално преброяване на земеделските стопанства от **Агростатистиката** на МЗХ е отчетено общо намаление на броя на земеделските стопанства, което е съпроводено с увеличение на използваната земеделска площ (ИЗП) и на средния размер на ИЗП. Намаляването на броя на земеделските стопанства и окрупняването им е процес, наблюдаван във всички държави членки на ЕС.

През 2020 г. стопанисваната от земеделските стопанства използвана земеделска площ достига до **3 957 хиляди хектара** и се увеличава с 9% спрямо 2010 г. и с 36% спрямо 2003г. Средната ИЗП на земеделските стопанства със земя нараства до 33 ха, при 10 ха, отчетена през 2010 г.

Средна ИЗП на стопанствата със земя (ха)



Източник: Агростатистика

Относителният дял на обработваемата земя на открито е 84% от ИЗП, постоянно затревените площи са 14%, трайните насаждения – над 2% .

Структурата на земеделските култури се запазва. С най-голям темп в абсолютна стойност е увеличението на зърнено-житните култури, които представляват 60% от обработваемата земя на открито, от 1 626 667 ха те достигат 2 011 664 ха. Техническите култури също имат по-голям дял – 31 %, като техният размер за 2020 г. е 1 020 963 ха, или с 37% повече за 10 години. От зърнено-житните култури най-голям остава относителният дял на **пшеницата**, а от техническите – на **слънчогледа**.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

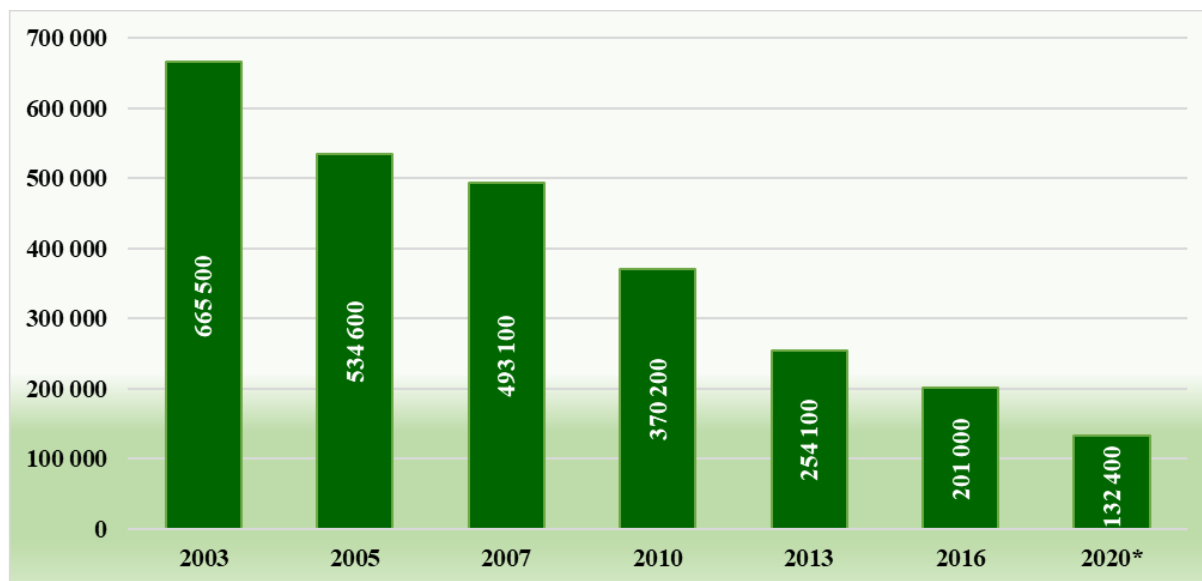
От анализа на структурата на земеделските стопанства, направен от МЗХ, *много големи стопанства* са тези, които обработват над 1 500 ха земя и имат стандартна продукция за над 500 000 евро. В България те са 1 071 на брой, което е 0.8% от общият брой на стопанствата за 2020 г. Те обработват 1 015 088 ха или 46.7% от използваната земеделска площ за 2020 г.

В групата на *много големите земеделски стопанства* се отчита диверсификация на дейността, като развитието на зеленчукопроизводството и овощарството имат малко присъствие. Page | 13

Средни стопанства са тези, които са специализирани в отглеждането на лозя, а средният им размер е 457.47 ха, а показателят за стандартна продукция – 885 100 евро.

В сектор „зеленчукопроизводство“ анализът показва, че увеличаването на площите не водят до по-висока ефективност. Средният размер на земята в този сектор е 73.50 ха, а на стандартната продукция – едва 173 703 евро.

Брой на земеделските стопанства по години



Източник: Агростатистика

Данни от преброяването	2003	2010	2020
Физически лица	658 594	362 766	121 372
Еднолични търговци	3 072	2 257	1 751
Кооперации	1 992	946	714



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Търговски дружества	1 518	3 921	8 624
Сдружения и други	372	332	281
Общо	665 548	370 222	132 742

Данните от преброяването показват, че в отрасъла работят **132 742** земеделски стопанствас различен правен и организационен статут.

91% от стопанствата през 2020 г. са на физически лица. Запазва се тенденцията за увеличаване на относителния дял на търговските дружества и те достигат 6.5%.

През 2020 г. земята се стопанисва основно от физически лица и търговски дружества, 22% от общата ИЗП е стопанисвана от еднолични търговци (ЕТ), кооперации и сдружения и други юридически форми.

По години данните сочат, че се наблюдава най-голямо намаление на физическите лица, но намаление има и на едноличните търговци, кооперации и сдружения. Значително е увеличен броя на търговските дружества, вследствие на уедряването на земеделските стопанства, както и на земеделската обработваема площ, механизация, модернизация, внедряване на нови технологии.

Броят на земеделските стопанства в България в 2020 е с 64% по-малко спрямо 2010 г. – от 370 222 намаляват на 132 400. Драстичен спад се наблюдава при обработваната земя от семейните стопанства. През 2003 г. тези стопанства са обработвали 21 046 ха земя, а през 2020 г. едва 1 777 ха (83%). Значително намалява броят на стопанствата с ИЗП под 10 ха спрямо 2010 г. Най-голямо е намалението (83%) на стопанствата с ИЗП до 1 ха. 30% от земеделските стопанства са специализирани в отглеждането на полски култури и генерират 62% от общата стандартна продукция (СП). Стопанствата със СП под 2 000 евро са 37%. Стопанствата със СП 250 000 и повече евро са 2% и генерират 59% от СП.

За сметка на по-малкото земеделски производители е регистрирано значително увеличение на използваната земеделска площ (ИЗП). През 2020г стопанисваната площ достига 3 959 000 ха, а средният размер на стопанствата – 33 ха. В същото време около 9% от стопанствата (с 50 ха и повече ИЗП) стопанисват 85% от ИЗП, сочат данните на Агростатистиката.

Заявленията за директни плащания на площ за 2020 г. са 57 822, което е 44% от общия брой на стопанствата в страната.

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

Преброяването сочи още, че животновъдните стопанства, отглеждащи селскостопански животни, птици и пчелни семейства, са около 71 500 броя. Около 31 хил. земеделски стопанства отглеждат 608 600 броя говеда, 12 хил. стопанства – 244 000 броя кози, 22 хил. стопанства – 1 276 800 броя овце и малко над 3 хил. стопанства отглеждат 642 000 броя



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

свине. С 6% се увеличава броят на говедата през 2020 г. в сравнение с 2010 г. През 2020 г. средният брой на отглежданите животни в стопанствата е значително по-висок спрямо предходните периоди. Средният брой на отглежданите говеда достига до 20 на стопанство с говеда, на козите – до 21, на овцете – до 58, а на свинете – до 190.

В периода между последните две преброявания структурата на животновъдните стопанства е повлияна от появата на силно инфекциозни болести по селскостопанските животни. Съществено влияние върху развитието на свиневъдството оказва разпространението на Африканската чума по свинете (АЧС), което наложи ликвидирането на голям брой малки животновъдни стопанства и унищожаването на свине в специализирани свиневъдни стопанства. Популацията на овцете и козите е засегната от чума по овце и кози.

Не може да не забележим **намаляването на броя на смесените стопанства** – тези, в които се отглеждат интензивни култури и преживни животни. **Тази тенденция е пагубна по отношение на заетостта и работните места в земеделието и е предпоставка за понижаване на качеството на живот и обезлюдяването на селските райони, а социалното измерение (и кохезията, която бюджета трябва да гарантира) е незабележима и трудно достижима цел.**

Диференциацията между едрите и дребни стопанства е другия проблем който задълбочава и **двуполюсният модел** на земеделските структури. **Едрите стопански структури** акумулират значителни доходи и разширяват икономическите си граници. Получаването на директните плащания даде възможност на едрите стопанствата (специализирани в монокултурно земеделие - предимно зърнени култури и слънчоглед) да се развият дори в по-широки граници от средните за ЕС.

В същото време липсата или незначителната финансова подкрепа за **дребните и средните** производители ускори протичащите процеси към намаляване на броя на дребните стопанства, независимо от тяхната специализация и осигуряването на заетост за повече хора.

Малките и средните стопанства са в затруднено положение, с недостиг на капиталов ресурс, за да осъвременят производствените си мощности, да увеличат продуктивността и да намалят зависимостта си от работна сила.

Наблюденията върху резултатите от приложимостта на механизмите на ОСП, подпомагането с директни плащания, показват, че 80% от финансовите средства се усвояват от едва 6% от земеделските производители, а дребните земеделски производители, като зеленчукопроизводители, животновъди, картофопроизводители и пр., които представляват голяма част от производителите, са оставени на втори план и се лишават от полагащите им се достойни средства. Необходимо е да се усъвършенства или диференцира механизмът на директните плащания, така че стопанствата от различните подотрасли да получават равностойна подкрепа на занятието си и доходите. Независимо, че всяка година финансовия ресурс, предназначен за отрасъла се увеличава, все още подпомагането на българските земеделски производители не е достатъчно и са в неравнопоставеност със земеделските производители от старите държави-членки на ЕС. С всеки нов програмен период на общата селскостопанска политика очакванията на земеделските производители са все по-големи.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

В обобщение:

Българското земеделие се определя със следните характеристики:

- ✓ полярно групиране на стопанствата с определена специализация – от една страна, голяма група малки стопанства, главно в животновъдството и градинарството и от друга, сравнително малобройна група едри стопанства от зърнопроизводството и някои индустриални култури;
- ✓ преобладаващ дял на силно уедрени стопанства;
- ✓ развитие на монокултурно земеделие и спад в производството на традиционни за страната продукти;
- ✓ дисбалансът в развитието на двете основни направления на отрасъла – растениевъдство и животновъдство е повече от два пъти;
- ✓ неравностойна подкрепа на земеделските стопанства;
- ✓ западащо животновъдство, овощарство и зеленчукопроизводство;
- ✓ производство на продукция с **ниско ниво на добавена стойност**, основно зърно;
- ✓ прекъсната връзка между земеделските производители и потребителите;
- ✓ основно място в търговията заемат мултинационалните търговски вериги, които не са заинтересовани от развитието на дребните стопанства;
- ✓ липсват традиционните български храни;
- ✓ прекъсната връзка между селскостопанските производители и преработващите предприятия и така наречения вътрешен износ чрез туризма.

Page | 16

Предизвикателствата и очакванията за по-ефективно развитие на селското стопанство са в реализацията на редица **стратегически планове, програми и политики** в контекста на Зелената сделка, цифровата трансформация дигитализацията, Общата селскостопанска политика, Национален план за възстановяване и устойчивост.

Годишите 2020-2022, характеризиращи се със здравна, икономическа и социална криза, бяха сериозно натоварени и с подготовката на редица стратегически планове и програми за планиране на следващите двугодишен, четиригодишен и седемгодишен период на Европейската финансова рамка и политики в контекста на Зелената сделка, дигитализацията, ОСП, Национален план за възстановяване и устойчивост.

Социалните партньори от сектора, партньори и по този проект - ФНСЗ, АЗПБ, БАКИБ - подготвиха и приеха редица становища и позиции и активно участваха в различни дискуссионни форуми, организирани и посветени на тези проблеми. Всяка една от организациите представи отговорно и експертно своята теза и перспектива при обсъждането на горепосочените предизвикателства, които определят настоящето на сектора и трасират бъдещето на следващите поколения.

Като активни членове в **Комитета по наблюдение по програмата за развитие на селските райони в България**, партньорите по проекта – АЗПБ, ФНСЗ и БАКИБ, активно участваха в дебата за **новата обща селскостопанска политика след 2020**. Заедно следяха прилагането на по-добрите инструменти и практики, както и спазването на приетите критерии за запазване на заетостта и създаването на нови работни места по мерките от ПРСР. За всеки програмен период на ОСП, ФНСЗ излиза с позиции, в които винаги защитава три ключови теми, свързани с инвестиции в човешкия фактор – **заетост, квалификация, условия на труд**. За синдикатите, както на национално, така и на европейско ниво, е принципно важно най-голямата и най-старата общностна политика да стимулира не каква

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

да е заетост, а видима, сигурна, легална, достойно платена, в която социалната сигурност на заетите в отрасъла е гарантирана въз основа на общоразбираеми и приети социални стандарти.

Като първи социален елемент в ОСП в програмния период 2014-2021, подкрепен от синдикатите, бе **компенсирането на разходите на труд** – на реално платените работни заплати, данъци, осигуровки, от средствата над таваните. Това доведе до извеждане на светло на наетата работна ръка в сектора и даде сериозен принос към **борба със сивата икономика в сектора**. Компенсирането на разходите за труд над таваните, което беше приложено в ОСП в периода след 2014 е изключително добра схема, макар че се ползва от неголям брой земеделски стопани. Данните от Фонд Земеделие сочат, че през 2015 г. броя на бенифициентите с признати разходи за труд от 210 до 2019г е 344 стопанства/работодатели, които са в размер от 33 015 861 лв. До 62 503 519 лв.. Само за една година двойно са увеличени признатите разходи за труд. Изключително полезна практика, която показва регламентираната работна ръка, изсветлява сектора и е стимул за повишаване на трудовите възнаграждения. Тази практика трябва да продължи да се прилага като ефективна и една от възможностите за справяне с липсата на работна ръка, с ниските доходи и високия дял на недекларирания труд в сектора.

Page | 17

В периода на обсъждането на **Стратегическия план за развитието на земеделието и селските райони** за периода 2023-2027 в качеството ни на национално представени социални партньори участвахме в комитет по наблюдение на ОСП и в тематичните работни групи. Последователният ни диалог по темата продължи и в заседанията на **Комисията по земеделие** в Народното събрание, където обстойно бе разгледана и нашата позиция за прилагане на горна граница и намаление на плащанията, компенсиране на разходи за труд, преразпределително плащане и въвеждане на социалната условност. Целите на разработения Стратегически план за развитието на земеделието и селските райони са насочени към **устойчивото развитие на селското стопанство, хранително-вкусовата промишленост и селските райони**, устойчивост на доходите на земеделските стопанства, по-доброто качество на изпълнението в областта на околната среда и климата и укрепената социално-икономическа структура на селските райони. Стимулирането на знанията, иновациите и цифровизацията в селското стопанство е междусекторна цел.

Процесът по изготвяне на **Стратегическия план по ОСП 2023-2027** на България (СП) бе сериозно предизвикателство за всички заинтересовани участници в ТРГ за разработването му. Неговата подготовка стана в период, през който имаше политическата нестабилност в страната, придружена от кризата с пандемията COVID-19, както и забавянето на преговорите по ОСП 2023-2027 на европейско ниво и множеството нови инициативи на ЕК по отношение на Зелената сделка. В края на 2021 г. се получи наслагване на енергийна криза и растяща инфлация, които войната в Украйна съвсем изостри. Очертахта се предизвикателствата пред продоволствената сигурност на Европа, които върнаха на дневен ред темата за способността на ОСП да я гарантира. Процесът бе утежнен и с паралелната работа на заинтересованите страни по подготовката на Плана за възстановяване и устойчивост. Изключително активна сред земеделските браншови организации при обсъждането на всички стратегически документи е АЗПБ, както в тематичните работни групи, така и в Комитета по наблюдение. Детайлно в позиции, становища и проведени тематични работни групи, експертите на АЗПБ посочваха слабостите на плана, липсата на анализите на прилаганите у нас схеми, неяснота за информационна среда, в която ще се



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

прилагат всички интервенции, както и по-скоро декларативния характер на системата за контрол, санкции, непълното представяне на системата за управление и координация. Оценката на приоритетите бе посочена сред най-важните етапи на стратегическото програмиране за извеждане и степенуване на потребностите и посрещане на тези нужди с разполагаемите ресурси. Изведена бе липсата на демаркция/допълняемост на интервенциите от „зелената архитектура“ по Стълб 1 и Стълб 2 и условностите, както и връзката между екосхемите и останалите интервенции, връзката с механизмите по хоризонталната цел. Освен това изключително ограничена е информацията за начина на определяне на компенсаторните ставки на интервенциите от „зелената архитектура“, а за земеделските производители е неприемливо също и обвързването на лимити по тях с анализа за структурата на стопанствата, тъй като отново тук се преследват други цели. Споделените по-горе причини, изтъкнати от АЗПБ и подкрепени от редица земеделски браншови организации посочват липса на обективна оценка до колко реалистични или пък подценени/надценени са новите зелени схеми.

Page | 18

Ново начало в **Стратегическия план за развитието на земеделието и селските райони е социалната условност**, която за България е високоприоритетна тема в контекста на защитата на трудовите права на всички европейски граждани, заети в сектора на земеделието на ЕС. Общата селскостопанска политика за периода 2023-2027 г. постави акцент върху социалната условност на селското стопанство. За първи път в законодателството на ЕС в областта на земеделието се включва **социалното измерение** и при **прилагането на ОСП се вземат предвид условията на труд и живот и на селскостопанските работници**, което е изключително постижение и резултат от дългогодишната последователна работа на европейското синдикално движение в лицето на ЕФФАТ, чийто активен член е ФНСЗ.

След почти две десетилетия настойчиви и последователни действия на синдикатите от Европейската секторна федерация на земеделието, храните и туризма, КНСБ, ФНСЗ след много дебати, преговори, пресконференции, позиции и становища, триалози, формални и неформални срещи, най-сетне милиони селскостопански работници, в това число 4 милиона сезонни работници, ще присъстват в новата ОСП. Благодарение на подкрепата и мобилизацията на земеделските синдикати от цяла Европа, съюзници и съмишленици за изграждане на нова и социално-отговорна и справедлива Европа, най-накрая беше възможно да се постигне, разпише и приложи социалната условност в ОСП, която да противодейства на нарушаването на правата на работниците. ФНСЗ бе активен участник в целия процес – и на европейско, и на национално ниво - на обсъждане и политически натиск за позицията на България в Съвета за по-справедлива ОСП.

Социалните партньори считат, че темата за социалната политика и социалната условност е изключително важна на фона на ситуацията с пазара на работна сила.

В контекста на социалната условност и спазването на законодателството, трябва да се обърне внимание на факта, че администрациите разработват процедури и правила без да включват опита и мнението на пряко засегнатите работодатели от сектора. Доколкото пазара на труда страда от сериозна липса на работна ръка, то намирането и осигуряването на нова работна сила е обвързано с адекватно осъвременяването на законите и правилата, особено в контекста на дигитализацията и дистанционната работа/работата от разстояние. От голямо значение за задържането на работещите в селските райони и привличането на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

нови такива е развитието на социалната инфраструктура с осигуряване на детски заведения, медицинско обслужване и възможност за търговия на място.

В рамките на Тематичните работни групи бе поставен на обсъждане въпроса с предварителната условност в социалната сфера, като същевременно са проведени срещи и с Разплащателна агенция, които ще са прилагачия орган по отношение на намаленията на плащанията, свързани с неизпълнения на предварителните условия в социалната сфера. Отделни срещи са проведени с Министерството на труда и социалната политика, Главна инспекция по труда, които пряко имат отношение към спазване и контрола на тези изисквания. Участниците се обединиха 2023 година и 2024 година да бъдат преходен период до пълното въвеждане на социалната условност по отношение на директните плащания. В рамките на този двегодишен период **Националната служба за съвети в земеделието** ще има активната роля в популяризирането на политиката, свързана с предварителната условност в социалната сфера сред фермерите, което ще има за цел да им даде подробни разяснения по отношение на техните задължения като работодатели. Информация за всички изисквания, които следва да спазват, не само свързани с прилагането на тази предварителна условност в социалната сфера, а и всичките задължения на работодателите, които имат отношение и към сключването на легитимни трудови договори, разясняването на задълженията, които имат работниците в селското стопанство, както и да осигурят правила и условия за безопасни условия на труд. Според регламентите механизма за социална условност ще разчита на проверките, извършвани от компетентните органи, които отговарят за прилагане на трудовите стандарти и законодателство – инспекцията по труда, полиция, органи по безопасност и здраве.

Веднъж годишно Разплащателната агенция трябва да бъде уведомявана за резултатите от тези проверки и констатираните нарушения, за да се изчисли съответен еквивалент за намалението на плащанията. Осигуряването на добреструктурирана и ефективна връзка между Разплащателната агенция и контролните и правоприлагачи органи е от ключово значение за сработването на механизма за социалната условност. Необходима е активна комуникация с **Главна инспекция по труда** по отношение на Методиката за определяне на проверките, определяне на степента на нарушенията, както и процента на санкциите, които ДФ „Земеделие“ трябва да налага върху директните плащания на бенефициенти, които се явяват работодатели.

Национално представителните секторни социални партньори имат ключово право да бъдат консултирани при обсъждане на системата за санкциониране в процеса на въвеждане на социалната условност. Именно в качеството си на отговорни социални партньори е предложената ни подкрепа, експертиза и знания.

- ✓ **За да бъдат отстоявани интересите, както интересите на работещите в сектора, така и на работодателите е необходимо темата ежегодно да се наблюдава и разглежда в Отрасловия съвет за социален диалог в МЗХ.**
- ✓ За да се смекчат социално-икономическите последици от пандемията COVID-19, а вече и от кризата с войната в Украйна, за България е приоритетно ефективното прилагане на инструмента на ЕС „Следващо поколение“ и на Механизма за възстановяване и устойчивост, като за отрасъла има предвидени значителни финансови средства както в **Националния план за възстановяване и устойчивост**, така и в настоящия програмен период на ОСП. Тези средства трябва



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

да се обсъждат и коментират със секторните социални партньори.

- ✓ Максималното възползване от прилагането на тези два инструмента, ще ускори екологичния и цифровия преход, който ще създаде работни места, ще укрепи устойчивостта на обществото ни и ще гарантира здравето на гражданите и опазване на околната среда.

Page | 20

Сектор „Селското стопанство“ **допринася за 11% от общата сума на емисиите на парникови газове** в България (2016 г.), като резултат от дейности и процеси, свързани с производството и преработката на селскостопанска продукция, торене на почвите и третиране на животинските отпадъци.

В Интегрирания план в областта на енергетиката и климата на Република България 2021-2030 г. за селското стопанство се поставят амбициозни цели за намаляване на емисиите от земеделска земя, намаляване на емисиите на метан от биологичната ферментация в животновъдството, подобряване управлението на оборския тор, оптимизиране на използването на растителни остатъци, прилагане на водоспестяващи технологии в стопанствата и др. Постигането им е възможно при целенасочени инвестиции на ниво стопанство, свързани с модернизация на производствените процеси и внедряване на екологосъобразни решения.

Вече стана ясно, че България е разположена в един от регионите, които са особено уязвими **към изменението на климата**, основно поради повишаване на температурите, горещите вълни и екстремните валежи, които с всяка година стават все по-тежки.

Пасивната политика по отношение на превенция към климатичните бедствия и липсата на проактивни и категорични действия за адаптация на българското селско стопанство към климатичните промени и за смекчаване на последиците от тях, ще има трайни отрицателни последици не само за продоволствената сигурност и икономическия растеж, но и за природните ресурси и биоразнообразието на страната.

Сред основните възможни варианти за адаптиране на земеделските стопанства са очертани **внедряването на подходящи поливни системи и на системи и механизми за съхраняване на вода**, въвеждането на добри напоителни практики и на иновации при управлението на водите, пречистването на води за собствени нужди и т. н.

Като се има предвид ограничените финансови възможности на стопанските оператори в земеделието, е **изведена потребност от подкрепа на инвестиционния процес** за приспособяване на стопанствата към предизвикателствата, свързани с климата и устойчивото управление на водите.

Пречка за ускореното възстановяване от кризите и за постигане на устойчив растеж на аграрния сектор е **ниското ниво на дигитализация на производствените структури**. Към настоящия момент инвестициите в цифрови технологии са предимно от частен характер и зависят от икономическите възможности на отделното земеделско стопанство или предприемач. Ниската ликвидност, особено на малките и средни земеделски стопанства, възпрепятства възможността за широка и бърза цифрова трансформация на производствените процеси.

Гореизложените проблеми налагат да бъдат предприети конкретни действия за **стимулиране на операторите в аграрния сектор** за осъществяване на промяна на производствения модел за отговор на новите предизвикателства, свързани със зеления и цифровия преход, за **скъсяване на веригата на доставка на основни земеделски**

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

продукти (плодове и зеленчуци) и за създаване на условия за по-добро управление на генетичните ресурси в животновъдството.

Националният план за възстановяване и устойчивост НПВУ ще предостави и възможност за подкрепа на малките и средни производители на плодове и зеленчуци да изградят и подходящи съвременни пунктове за подготовка, калибриране и опаковане на земеделска продукция. Възможност на земеделските производители да защитят справедлив доход и да скъсват веригата на доставка до краен потребител, също и да продават при добри цени за тях в големите търговски вериги, които изискват регулярни, калибрирани и количества земеделска продукция.

Page | 21

Европейският зелен пакт поставя селското стопанство сред секторите, към които са отправени значими амбиции за принос към целите за опазване на природните ресурси и за защита на здравето и благосъстоянието на хората.

Някои от основните очаквания към селскостопанското производство са представени в **Стратегията „От фермата до трапезата“** и **Стратегията за биоразнообразието**. Сред тях са ограничаване на зависимостта от пестициди и антимикробни средства, намаляване на прекомерната употреба на торове, разширяване на биологичното земеделие, подобряване на хуманното отношение към животните, възстановяване на биологичното разнообразие.

Няколкократно се отбелязва нарастване на очакванията към земеделското производство да произвежда достатъчно качествени и чисти храни, но в същото време това да става при по-ефективно използване на ресурсите и при минимализиране на вредните последици за околната среда, климата и биоразнообразието.

Ключът за постигането на баланс между икономическата и екологичната устойчивост на сектора е **неговото ускорено технологично обновяване и широкото навлизане на цифровите технологии в земеделските практики**. Такава трансформация обаче е сериозно предизвикателство за земеделския бизнес, чиято ниска ликвидност допълнително се влоши в условията на пандемичното разпространение на COVID-19. Това отново налага необходимостта от **публична подкрепа**, която да стимулира по-бързото навлизане на иновативни технологии и цифрови решения в земеделската практика, които, от една страна ще подобрят икономическата устойчивост на отрасъла, а от друга – ще допринесат съществено за нарастване на неговия принос за изпълнение на целите на Зелената сделка.

В **Националния план за възстановяване и устойчивост** се съдържа отделен компонент, посветен на **„Устойчиво селско стопанство“**, в който се цели повишаване на устойчивото управление и конкурентоспособността на аграрния сектор чрез мерки за подобряване на икономическата устойчивост на земеделските стопанства и на отрасъла като цяло в контекста на климатичните промени и съхранението на характеристики на околната среда.

Анализирайки посочените стратегически документи, които определят рамката на отрасъла естествено идва и въпросът реформи или инвестиции са необходими в него. Ето какво предвижда днес **осъществяваната реформа**. Тя предполага и налага промени в стратегическата рамка на селското стопанство, наложени в контекста на ангажиментите за страната към Целите за устойчиво развитие на ООН и Зелената сделка.

Стратегията „От фермата до трапезата“ и Стратегията за биоразнообразието, които са в центъра на Зелената сделка, очертават ясни цели пред селското стопанство, свързани с по-гъвкава и по-устойчива продоволствена система, гарантираща здравето на хората, обществата и планетата.

Постигането на тези цели изисква **коренна промяна на прилагания в момента производствен модел**. Земеделските стопани следва ускорено да променят методите си на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

производство, да използват природосъобразни, технологични и цифрови решения, които да осигурят по-добри климатични и екологични резултати.

Основен елемент от актуализацията на стратегическата рамка е разработването и приемането на **Национална програма за действие за принос** към изпълнение на целите на Стратегията "От фермата до трапезата" до 2030 г., насочена към насърчаване на зелени инвестиции, устойчиво управление на природните ресурси (вода, почва, въздух), адаптиране към климатичните промени и смекчаване на последиците от тях. Програмата ще очертае рамка за управлението и опазването на околната среда и природните ресурси в областта на селското стопанство. Тя ще обхване комплекс от инструменти и дейности до 2030 г., свързани с изпълнение на конкретни цели и ангажименти. Програмата ще предвижда прилагане на мерки, свързани с изготвяне на анализ на възможностите за нисковъглеродно земеделие и по-ефективно използване на природните ресурси; повишаване на информираността и знанията на земеделските производители за ползите и начините за въвеждане на екологични практики и решения, базирани на природата, възможности за прилагане на принципите на кръговата икономика; инвестиции, свързани с опазване на компонентите на околната среда, както и с въвеждане на иновативни производствени и цифрови технологии в работните процеси; инвестиции в съоръжения и оборудване за преодоляване на последиците от климатичните промени за аграрния сектор и др.

Очаквани резултати за селското стопанство от изпълнението на реформата са подобрени практики за управление на природните ресурси; нараснал брой земеделски стопани, които успешно са адаптирали своите стопанства за справяне с предизвикателствата на зеления и цифров преход, ограничаване на последиците от изменението на климата върху земеделското производство, нарастване на продукцията, произведена по биологичен начин. Земеделските стопани ще бъдат информирани за ролята си **в прехода към кръгова икономика** (чрез регионалните структури и съветническата служба), както и за конкретни методи за преработка на отпадни суровини, намаляване на потреблението на вода и възможности за повторната им употреба.

Фонд за насърчаване на технологичния и екологичен преход на селското стопанство

Фондът предвижда предоставяне на подкрепа на земеделските стопани за реализация на целеви инвестиции, за закупуване на материални и нематериални активи за прилагане на дейности, осигуряващи опазване на компонентите на околната среда и смекчаване на последиците от климатичните промени, въвеждащи иновативни производствени и цифрови технологии, технологии за производство и организация в селското стопанство, за автоматизиране на работните процеси, за скъсяване на веригите на доставка и опазване на генетичните ресурси. Фокусът е поставен изцяло върху реализацията на зелени и цифрови инвестиции, които ще позволят адаптиране на стопанствата към климатичните промени, екологизация на производствените практики, по-ефективно използване на ресурсите.

Дигитализация на процесите от фермата до трапезата

Ще бъде изградена **цялостна електронна информационна система в земеделието**, чрез която да се постигне: електронизиране на информационните потоци от и за осъществяване на административната дейност; електронизиране на услугите, предоставяни на земеделските стопани, тяхното централизиране и ползването им от бизнеса в хода на изпълнение на задълженията и изискванията в зависимост от вида селскостопанска

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

дейност; интегриране на информационните системи на администрацията и създаване на възможност за автоматизиран обмен на данни между администрацията и земеделските стопани. Платформата ще осигури единен поток на данните от и към администрацията и земеделските стопани и избягване на ръчното прехвърляне на информация и поддръжка на излишни формати на документи. Системата ще съдържа модули за употребата на препарати за растителна защита и торове чрез дигитализация на дневниците за тяхната употреба и др.

Page | 23

Трябва да признаем, че **НПВУБ** премина през дълги и мъчителни промени. В продължение на две години и на няколко правителства НПВУБ бе няколкократно обсъждан със социалните партньори.

В процеса на съгласуване и обсъждане на НПВУ, КНСБ изигра значителна роля, като през цялото време настояваше, инициираше и участваше в серия от публични събития, в рамките на които бяха представени и дискутирани отделните стълбове на Плана. Организиран бяха и обсъждания с представители на социално-икономическите партньори, както и редица секторни дискусии. КНСБ представи многократно предложения под формата на задълбочени и аргументирани анализи в различните формати на обсъждания, в които бяха включени и становищата на ФНСЗ. Изключително одобрение заслужава промяната на проект „Национална програма за обучение на възрастни“, който е надградение обособен като новкомпонент. В него се предвижда мащабна ваучерна програма за обучения за придобиване и валидиране на базови цифрови умения и компетенции от работната сила в съответствие с новите потребности на пазара на труда и навлизането на цифровите технологии в социално-икономическите процеси.

Партньорите по този проект и в качеството им на социални партньори са представяли свои общи становища, споразумения и позиции по всички стратегически документиза отстояване интересите не само на земеделските производители, но и на многобройните работещи специалисти в системата на Министерството на земеделието.

Как ще се отрази Зелената сделка върху земеделския сектор? Доколко справедливия преход ще бъде справедлив?

Тези въпроси бяха поставени на внимание и обсъждане по време на всички дискусии и информационни форуми, организирани по този проект.

Както вече неведнъж подчертаваме, сектор селско стопанство, заедно с другите сектори по хранителната верига, са в сърцевината на европейската Зелена сделка. Изпълнението на Зелената сделка и реализирането на стратегията „От фермата до вилицата“ е тясно свързано с прилагането на Общата селскостопанска политика след 2020.

За прилагането на целите на Европейския зелен пакт, основно предизвикателство пред селското стопанство е широкото навлизане на екологосъобразните практики, без това да засегне продоволствената сигурност“. В процеса на идентифициране на ефективни мерки и инструменти за осъществяване на зеления преход е необходимо да бъдат взети под внимание националните и регионални специфики на отделната държава. Те се отнасят не само до почвено-климатичните условия, но и до структурата на земеделието и горското стопанство.

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Устойчивостта на селскостопанския сектор трябва да бъде гарантирана чрез ефективни инструменти за управление на кризи и гъвкави и адекватни механизми за защита на земеделските производители.

Основен приоритет на политиката следва да бъде постигането на икономическа стабилност на всички звена по агрохранителната верига, която ще позволи селското стопанство да отговори успешно на очакванията за реализиране на европейски цели в областта на климата и околната среда. Page | 24

Необходимо е сериозно национално подпомагане, повишаване на конкурентоспособността и увеличаване на добавената стойност, за да се разшири производството на качествена и здравословна храна, **обръщайки специално внимание на социалните и екологични аспекти на фермерската дейност**. Необходима е подкрепа за фермерите за адаптиране към по-екологосъобразни практики и запазване конкурентоспособността им в условията на поредицата от непредвидени и безпрецедентни сътресения на вътрешния пазар. Например това са последствията от пандемията COVID-19, екстремните метеорологични явления, както и затрудненията, свързани с войната в Украйна, и ръста на цените на ресурсите. Възможностите за постигане на нужния баланс между производството на достатъчно количество качествена храна и изпълнението на целите за устойчивост са свързани с ускорено и широко навлизане в земеделската практика на иновациите и цифровите технологии, както и на биоикономиката в сектора.

На национално ниво, подходящ инструмент за зеления преход е увеличаването на дела на площите под биологично производство и преход към него.

Зелената трансформация – освен възможност - неминуемо ще бъде съпътствана от сериозни трусове в сектора – от потенциални загуби на работни места до въвеждане на нови бизнес модели и създаване на работни места с нови изисквания за умения на работещите.

Справедлив ли ще е справедливият зелен и дигитален преход към работна сила, за която данните от последното преброяване на земеделските стопанства сочи, че **семейната работна сила и постоянно заетите в земеделието са едва 293 хиляди лица**. Работещите от отрасъла и обслужващите го сфери платиха висока цена в тридесетгодишния ни преход и няма място за повече несправедливост към тях.

- Селскостопанската политика на България трябва да отразява интересите на работещите в сектора в т.ч. и наетите работници и на най-уязвимите групи несигурен труд.
- Недостигът на работна ръка може да бъде преодолян чрез целенасочени мерки за легални, сигурни и устойчиви работни места.
- Категоричният политически ангажимент в Зеления договор на Европа е, че никой няма да бъде изоставен в този преход, а в сърцевината му е поставен Европейският стълб за социални права.
- Необходим е сериозен граждански и социален диалог по тези теми и във връзка с всички тези ограничения, предизвикателства и перспективи за сектора.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Препоръки

- За да бъдат отстоявани интересите както на работещите в сектора, така и на работодателите е необходимо системно провеждане на заседанията Отрасловия съвет за социален диалог в МЗХ за разглеждане приложението на стратегическите документи
- Позицията на тристранните партньори трябва да включва принципа на справедливост в обществото и най-вече да стимулира **социална обезпеченост на заетите в отрасъла** като поставя фокус върху по-целенасочено и равностойно подпомагане на доходите в сектора, засилване на растежа и заетостта, по-ефективни и адаптирани инструменти за управление на кризи, допълнителни инвестиции за научни изследвания и иновации, насърчаване на агроекологичните инициативи, стимулиране на младите земеделски производители.
- Зеленият справедлив преход да бъде обвързан с факторите за достоен труд, като достъп до колективно трудово договаряне, безопасни и здравословни условия на труд, повишаване квалификацията на работниците, която да отговаря на изискванията.
- Да се даде приоритет на политиките и инвестициите, които стимулират зелената икономика, което ще осигури по добра готовност на работната сила за рискове, включваща загуба на биологично разнообразие, изменение на климата и заплахи, свързани с недостига на природни ресурси.
- Необходим е ясен достъп на работещите в сектора до нарочни схеми за обучение и квалификация в рамките на стратегията за УЦЖ, до специфични схеми за социално осигуряване, до достъпни фондове за превенция и безопасност и здраве при работа.
- Новите изисквания за умения към работещите – дигитализацията и иновациите трябва да са достъпни за работещите чрез инвестиции и мерки за обучение и квалификация .
- Насърчаване развитието на зелени умения и предоставянето на помощ по отношение на достъпа до зелени технологии, продукти и оборудване.
- Да се използва потенциала на сектора в създаването на нови „зелени“ работни места по целия цикъл на кръговата и био-икономиката - от ниско квалифицирани до високо квалифицирани и специализирани, поддържащи и оживяващи селските райони и регионалните икономики.

Page | 25

2.2. Структурите, които обслужват сектор Селско стопанство

Устойчиво, модерно и конкурентоспособно българско земеделие е възможно само при синергична работа на подкрепящите структури на обслужващите земеделските стопани и обществените интереси звена. В тези системи се включват контрола по безопасност на храни и земеделска продукция, за защита от въздействие на природни бедствия и болести, за напояване. А ключовото значение на научно-изследователската и приложна дейност на българските аграрни учени и специалисти в подкрепа на българското земеделие и стопани, е без всякакво съмнение. Без тези специалисти не може да се изпълняват социални и икономически цели в отрасъла, отговарящи на общностната земеделска политика в Европейския съюз. Реализирането на държавната политика в областта на земеделието се



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

провежда посредством структурите от системата на министерството, ССА, държавни предприятия. Голяма част от работещите в обслужващите структури, второстепенни разпоредители към Министерството на земеделието, търговски дружества - държавни предприятия, членуват в Федерацията на независимите синдикати от земеделието. В Отрасловия диалог неотменни теми повече от две десетилетия са проблемите, касаещи посочените звена, а именно - структурни промени, съкращения, заплащане и условия на труд. Позиции, становища и подкрепа при тези обсъждания се представяха и от АЗПБ, НСЗКБ и БАФ, а по късно и от участието на представителите на БАКИБ. Търсенето на решения за проблемите се поставяше в инициирани изслушвания в Комисията по земеделие към Народното събрание неведнъж за Напоителни системи, ССА, ИАБГ и др.

Page | 26

Темата с бюджетна Република България и съответно бюджета на МЗХ всяка година е една от най-важните въпроси, които се поставят на обсъждане със синдикатите. Законът за държавния бюджет винаги се съобразява с финансовия ресурс на страната ни, а ние синдикатите с нуждите и потребностите на нашите членове. Няма обслужваща структура, която да не е зависима от държавния бюджет, земеделски структури също – от националното подпомагане, което е от държавния бюджет и се гласува от НС всяка година. Затова Законът за държавния бюджет на Р България е винаги в дневния ред на отрасловия социален диалог.

Спецификата на дейността на Министерството на земеделието и изпълнението на правителствените политики налага в неговия бюджет да са включени/предвидени достатъчно средства за второстепенните разпоредители, както за администрацията така и за изпълнителските и обслужващи звена на отрасъла, които в по-голямата си част са работещи на терен. За това са и ежегодните настоявания на синдикатите. Становището, което ФНСЗ представя всяка година по бюджета на Р България е с конкретни искания, специфични за отрасъла и нашите структури, и него отстояваме до приемането на Закона. Процедурата, следвана от Федерацията, на която не сме изневерили вече повече от десет години е в спазване на строга последователност от стъпки на обществено обсъждане със всички заинтересовани страни.

От страна на синдикатите ежегодно се прави оценка на Отчета на бюджета на предходната година на МЗМ и на структурните звена, а обсъждането на проектите на Закона за държавния бюджет започва с месеци преди внасянето им в Народното събрание. Становищата по бюджета на синдиката ФНСЗ се внасят в МЗХ, МФ, Националния съвет за тристранно сътрудничество, в Народното събрание. ФНСЗ винаги участва в заседанията на Комисията по земеделие и гори към НС, където категорично поставя исканията на синдикалните членове за увеличение на работните заплати, изразява винаги категорично несъгласие за замразяването на доходите и оптимизиране на числеността.

Средствата, които МЗХ разпределя по второстепенните разпоредители с бюджетни кредити са недостатъчни за осъществяване на научната, приложната, обслужваща, спомагателна и контролна дейност в областта на земеделието, животновъдството и хранителната промишленост. Бюджетът почти винаги е редуциран и несъобразен, както с нарастването на МРЗ в страната, така и с квалификацията, професионализма и експертността на работещите в структурните звена на Министерството, а още по-малко с новия модел на заплащане на държавните служители. Системното недофинсиране на бюджета на Министерството на земеделието се отрази изключително негативно и при разпределението на финансовите средства към второстепенните разпоредители. Ограничената бюджетна рамка не осигурява извънредните и неотложни разходи, свързани с ограничаването и ликвидирането на

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

болестите по животните, засушавания и наводнения. Това ежегодно генерира социално недоволство и отлив на висококвалифицирани специалисти. Опитът ни сочи, че за съжаление, години наред нито законодателна, нито изпълнителна власт се вслушват в предупрежденията и исканията на синдикатите.

В рамките на консултационната процедура по обсъждането на Бюджет МЗХ, Федерацията на независимите синдикати от земеделието ежегодно изразява своето становище с искания и настоявания за увеличения на работните заплати с минимум 15 %. Последователната, системна и експертна работа на Федерацията и КНСБ в годините осем години със всички заинтересовани страни и институции и със отстояването на мотивирани искания в защита интересите на работещите в системата на МЗХ даде положителни резултати. Запазване на заетостта, в нито една наша структура не се проведеха съкращения, отлепахме се от замразени работни заплати като във всички второстепенни разпоредители с бюджет ежегодно се увеличаваха трудовите възнаграждения къде с натиск, къде с последователност и добър диалог. След осемгодишно замразяване на работните заплати едва след 2015 г. започна увеличението на трудовите възнаграждения от 5 до 15 %, а от 2020 в някои структури до 26 % ; 2022 – от 12 % до 27 %.

Разбира се, не винаги проблемите в обслужващите структури се решават по мирен път, често пъти с протестни митинги и действия и подписване на Споразумения за облекчаване на последиците от проведена реформа, ограничено финансиране или недостатъчен трансфер. Сериозно социално напрежение в изминалия десетгодишен период имаше във всички структури от БАБХ, ИАБГ, ССА и НС ЕАД от ниско заплащане до условия на труд и промяна на закони и нормативни актове.

Сред успешните примери за обществено значим резултат след натиск и протести от синдикалните структури са увеличението на числеността на персонала в ИАБГ, увеличение на работните заплати в БАБХ в 2019г., промяна в Закона за водите за предоставяне на финансови средства за покриване на услугата от обществен интерес - предпазване на вредното въздействие на водите, извършвана от Напоителни системи ЕАД.

Селското стопанство е единствения отрасъл на българската икономика, за който е изградена и обществено финансирана специална структура за научно обслужване – **Селскостопанска академия** - с 29 института и научни центрове и 13 опитни станции във всички основни направления на селскостопанската наука. Спецификата на отрасъла изисква развиване и прилагане на силна научно-изследователска дейност, което означава създаване и развиване на висококвалифицирани кадри, но най-вече запазването им в отрасъла. Тежките реформи в сектора по време на прехода оставиха за десетилетия на заден план ССА и тя бе negliжирана, силно недофинансирана и несправедливо подценявана. Липсата на средства, ниското заплащане и тежки условия на труд в академията демотивираха работещите в нея, отблъснаха много от научния състав, особено младите научни кадри. Синдикатите в академията са сериозно представени и традиционно силни и последователно се борят за авторитета и достойнството на академията и нейните работещи. Във всяко становище, позиция, форуми, срещи, синдиката ФНСЗ, който обединява над 70 % от работещите в академията се отстоява тезата за увеличение на публичните средства за академията, така, че фонд "Работна заплата" трябва да осигурява достойна заплата за работещите. Непрекъснато се провеждат срещи и разговори с депутати, ръководство на министерства и на аграрната наука, за да се обсъждат унижително ниските заплати и

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

запазване на заетостта и работните места в академията. След няколко годишно обсъждане на проекта закона на ССА в 2018г. бе осъществена законова реформа – финансова самостоятелност, автономност и заделен трансфер от централния бюджет.

Благодарение на активната работа на синдикатите за увеличение на доходите и добрия диалог с ръководството на Академията и синдикатите през последните години се отчита промяната в заплащането на работещите, няма съкращения и се работи за привличане на млади учени с перспектива за устойчива реализация в аграрната наука.

Page | 28

В обществената дискусия, водена в рамките на Комитета по наблюдение по ПРСР и тематичните работни групи за определяне на приоритетите по ОСП 2020-2027, социалните партньори често пъти заедно защитават авторитета и значението на обслужващите сектора и земеделските производители системи.

В дискусията за ОСП 2020-2027 и работодателите, и особено синдиката непрекъснато подчертаваха ролята на ССА като бенефициент по **Мярка 1 “Трансфер на знания и осведомяване“** и съответните **подмерки „Професионално обучение“** и **“Демонстрационни дейности“**.

В работата на форумите, организирани от Националната селска мрежа и най-вече заради проявения интерес от страна на заинтересованите страни и с участието на голям брой учени от ССА, бяха разгледани мерки и подмерки 16, 16.1, 16.4. Към темата за иновациите бе предоставена възможност за обсъждане, консултиране и вземане на решения. Безспорно новата зелена архитектура на ОСП 20+ е една от съществените иновации и предизвикателство в новата политика. В тази връзка на базата на дългогодишния опит на експертите от фермерските организации, научно изследователската общност, неправителствени организации се проведеха поредица от разширени дискусии.

Експертната работа се фокусира върху всяка от следните специфични цели, дефинирани в проекто-регламента на ЕС: принос към смекчаване на последиците от изменението на климата и за адаптация към него както и устойчива енергия; насърчаване на устойчиво развитие и ефективно управление на природните ресурси като вода, почва, въздух; принос за защита на биологичното разнообразие, подобряване на екосистемните услуги и опазване на местообитанията и ландшафта.

Друг пример е успеха в **Комитета по наблюдение на ПРСР 2014-2020**, където ФНСЗ заедно с АЗПБ оказаха подкрепа на двете агенциите БАБХ и ИАБГ да бъдат изрични бенефициенти за инвестиции в превантивни мерки, насочени към ограничаване на последиците от вероятни природни бедствия, неблагоприятни климатични явления и катастрофични събития. Трябва да подчертаем, че и двете агенции са синдикализирани в особено високи нива – над 85% - и се ползват от постиженията на колективен трудов договор. Следователно и интересите на работещите са представени в стратегическите дискусии по политики в отрасъла.

3. Заетост. Доходи. Работна заплата

3.1. Заетост

При всеки анализ подчертаваме че, селското стопанство има стратегическо значение за страната, не само защото осигурява продоволствената сигурност, но и защото осигурява



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

работа и доходи на голяма част от селското население. Годишните на преход и дълготрайните процеси на реструктуриране и адаптиране към новите земеделски структури оказаха сериозна промяна в заетостта на този сектор. Тя е повлияна и от редица сложни и неясни фактори, като общият брой на икономически активното население, наличието на аграрни предприятия, земята, суровините, логистичните ресурси, предприемаческата дейност и степента на развитие на производството, социалната инфраструктура и други. При сегашните икономически обстоятелства те оказват своето закономерно влияние и върху характерните за сектора форми на трудова заетост. Съвременният модел на заетост е изправен пред предизвикателството да бъде особено гъвкав по отношение на формите на трудова заетост, за да бъде по-приспособим към новите условия. Известно е, че отрасъла е характерен със своята сезонност и оттам и делът на нерагламентирания труд е висок процент.

Page | 29

Днес формите на трудова заетост според формата на собственост и на средствата за производство в селското стопанство са: наети, самонаети и семейна работна ръка.

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.

Окрупняването на земеделието е тенденция и естествена еволюция, която ще доведе отрасълът да бъде по-конкурентоспособен и да предлага по-високи възнаграждения на заетите.

➤ **Каква е трудовата заетост в сектора -за това говорят цифрите от последното преброяване на земеделските стопанства.**

Основни данни от преброяванията на земеделските стопанства в България

Показатели	Ед.мярка	2003	2010	2020	Изменение 2010 /2003	Изменение 2020/2010
Работна сила в селското стопанство в това число	Брой лица	1 348108	738 634	293 674	-45%	-60%
Семейна работна ръка от която	Бр.лица	1 288 614	681 466	232 610	-47%	-66%
Единствена или основна дейност	Бр.лица	920 530	456 845	87 999	-50%	-81%
Допълнителна заетост	Бр.лица	368 084	224 621	144 611	-39%	-36 %
Несемейна	Бр.лица	59 494	57 168	61 06	-4 %	7 %



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

<i>работна сила</i>				4		
<i>Вложен труд в селското стопанство</i>	<i>Бр.ГРЕ</i>	<i>791 563</i>	<i>406 519</i>	<i>179 000</i>	<i>-49 %</i>	<i>- 56 %</i>

Page | 30

Източник: Агростатистика

Анализите показват, че заетите в сектора регистрират драстични промени. Броят на заетите в сектора през 2003 г. е 1 348 108, а през 2020 г. те намаляват до 293 674. През 2003 г. основна част от заетите представлява т.нар. „семейна работна сила“. Техният относителен дял е 95.63 на сто. От 1 288 614 заети през 2003 г., те достигат до 232 610. Най-голямо е намалението на използвания труд на членовете на семейството в сектора, като за последните десет години 66 % от заетите в семейното стопанство са преминали към друга форма на заетост.

Основната заетост в сектора е от 87 999 човека през 2020 г. и това е спад от 81 на сто спрямо 2010г. Една от причините за намаляването на семейната работна сила е ниската степен на приемственост на земеделския труд между поколенията. Естествените предпоставки за формирането на необходимия интерес и желанието да се наследи фермата се коренят в силната връзка с родното място, със земеделската земя и местните традиции, практически опит в отглеждането на съответните култури и животни. При прилагане на адекватни финансови мерки в аграрната политика за насърчаване на приемствеността в отрасъла, което е един от приоритети на Европейската комисия за следващия програмен период, в отрасъла може да се постигне социален ефект и е възможност за съхранение на значителна част от сегашните земеделски стопанства. Освен мерките, свързани с финансовото подпомагане, от важно значение за привличането на млада работна ръка в отрасъла са технологичните, ергономични, социално-битови и други условия на труд.

Значително е и намалението на годишните работни единици в сектор Земеделие, като само за последните десет години намалението е с 56 %. От една страна намалението се дължи на модернизацията на земеделските стопанства и повишаване на технологичното им оборудване, което води до намаляване на ръчния труд в стопанствата, а от друга страна е отражение от промяната в структурата на земеделските стопанства и значителното намаление на броя им. Разликите в доходността от земеделска дейност и от другите сектори в икономиката е предпоставка за 50% от заетите в сектора тази дейност да формира допълнителна заетост. Едва за 30 % от заетите в сектора земеделието е единствена или основна заетост, като за периода след 2010 година хората основно занимаващи се със земеделие също са намалели с над 80%. През 2020 г. в земеделието са вложени 177 хил. годишни работни единици (ГРЕ) от семейна и несемейна работна сила и сезонни работници. Семейната работна сила и постоянно заетите в земеделието са 293 хил. лица. Относителният дял на семейната неплатена работна ръка е 79%.

Структурата на заетите по възраст в селата е също неблагоприятна.

Демографският, възрастовият и образователен профил на българските фермери не прави изключение от този в европейски план и е силно тревожен. Най-висок е процентът на заетата работна сила е на възраст от и над 54 и от и над 65 години. 24% от постоянно заетите в земеделието са на възраст 65 и повече години, 11% са под 35 годишна възраст .



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

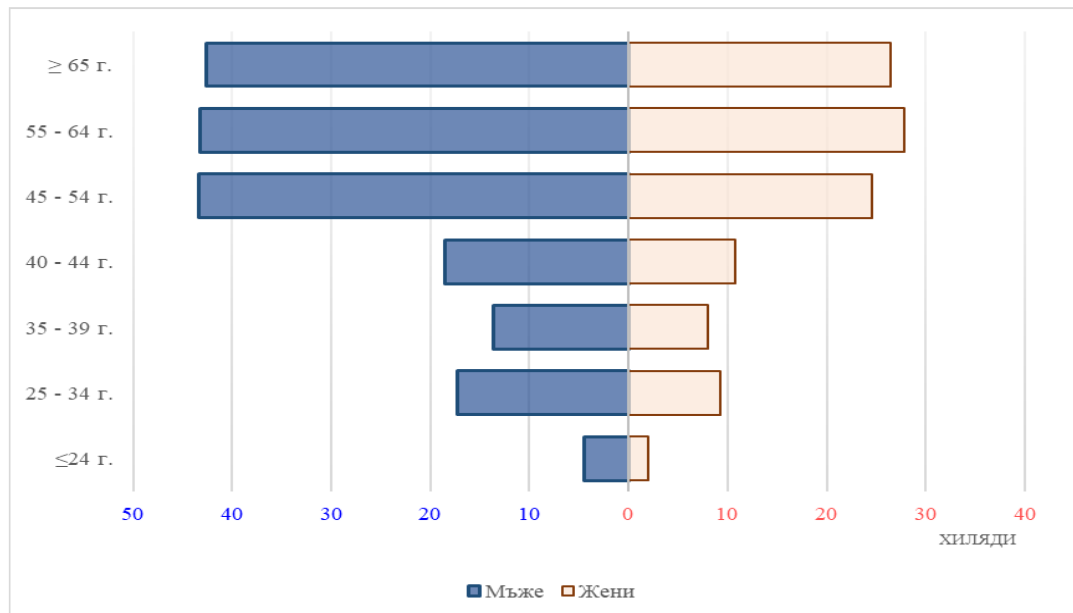


ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Възрастова структура на постоянно заетата (семейна и несемейна) работна сила в земеделието през 2020 г. (хил. броя лица)



Page | 31

Източник: Агростатистика

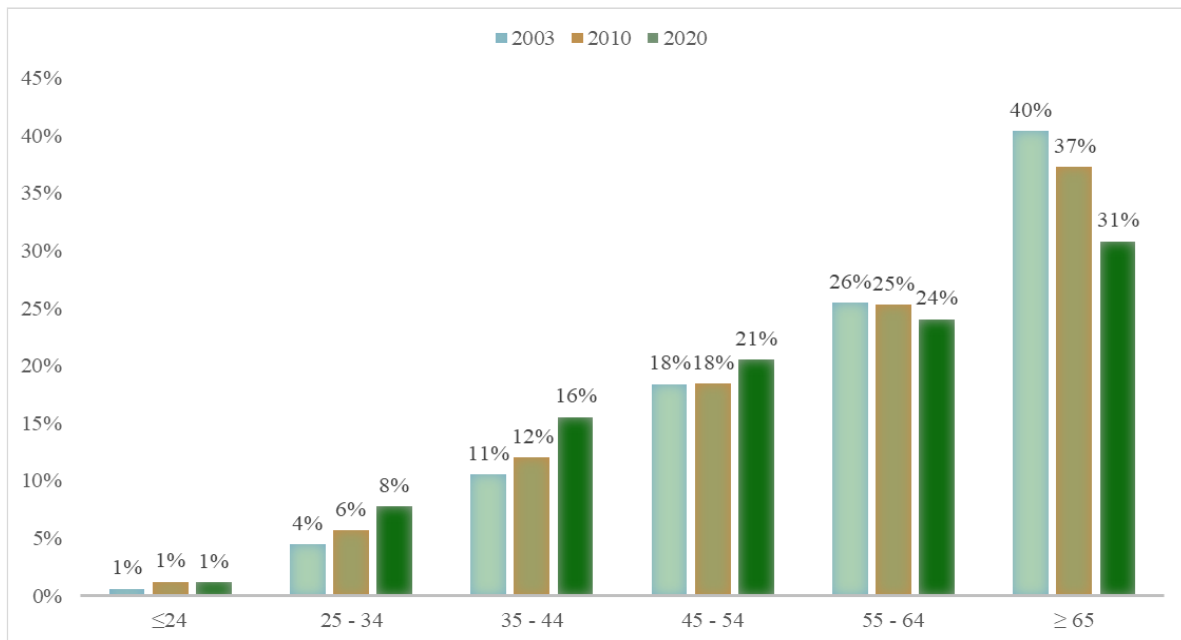
63% от постоянно заетите в земеделието са мъже, като те влягат в земеделието общо 113 074 ГРЕ

Спецификата на селскостопанското производство и ниските доходи не стимулират задържането на млади хора. Причините са много и разнородни, но като че ли основните се свеждат до особеностите на земеделското производство, ниските доходи, неблагоприятните условия на труд, както и условия на живот в селските райони, които далеч не удовлетворяват разбиранията и потребностите на младия човек.

Работата в селските райони, не е изолиран процес, свързан единствено с работа, необходима е добра инфраструктура, включително и социална и здравна такава – училища, културни заведения, здравни и т.н. При тяхното отсъствие всъщност живущите или потенциалните живущи в селските райони имат по-малка мотивация да останат и да се развиват там. Желаящите да работят имат много повече възможности от това, което предлага сектора, имат много повече алтернативи да останат или да избират къде да работят.



Възрастова структура на управителите на земеделски стопанства



Източник: Агростатистика

През 2020 г. се отчита положителна тенденция за увеличение на управителите на възраст между 25 и 54 години, което е за сметка на намалението на относителния дял на управителите над 55-годишна възраст. 60 % от управителите са на възраст между 35 и 65 години, 31 % са на възраст 65 и повече години, а 9 % са под 35 години. Относителният дял на лицата, заети в управлението на земеделски стопанства на 24 г. и по-малко, остава непроменен спрямо 2010 г. Жените, управители на земеделски стопанства през 2020 г., заемат 28%, като техният дял се увеличава с 5% спрямо 2010 г.

Освен неблагоприятната възрастова структура на работната сила в земеделието, проблем е и нейното ниско квалификационно равнище.

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 едва 9 % от управителите са със средно или висше селскостопанско образование.

Ниво на образование на управителите в областта на земеделието

Общо за страната	С практически опит	Основно земеделско обучение (курс по земеделие с минимум 150 часа)	Средно професионално земеделско образование	Висше селскостопанско образование
------------------	--------------------	--	---	-----------------------------------



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

132 742	110 824	9 995	7 961	3 962
---------	---------	-------	-------	-------

Анализът на данните показва, че отрасълът продължава да изпитва остър дефицит от квалифицирани кадри за работа със сложна механизирана техника и за прилагане на нови технологии. Относителният дял на мениджърите на земеделски стопанства със средно и висше образование изостава от европейското равнище, което означава, че в земеделието не достигат специалисти с мениджърско квалификационно ниво. Въпреки това, трябва да се отбележи напредъка по отношение на завършените допълнителни квалификационни курсове от страна на фермерите.

Не по-добра е ситуацията с наетата работна ръка. Около 13 000 са специалистите, техници, приложни специалисти, ръководители, административен персонал, над 14 000 са машинни оператори, над 5000 са квалифицирани работници в селското стопанство и 27 000 професии, неизискващи специална квалификация.

В светлината на настъпващия зелен и цифров преход и при тази статистика трудно може да се даде отговор кои групи трябва да бъдат квалифицирани и надградени, за да отговорят на динамиката в зеления и цифров преход и кои групи ще бъдат заместени или ненужни/съкратени.

- Проведеният през февруари 2023 г. втори дискуссионен форум на тема **„Работната сила всекатор земеделие в България и нейната квалификация в зеления и цифров преход“** даде отговор на много от поставените въпроси.

Както в останалите икономически сектори на страната, пречка за ускореното възстановяване от кризата и за постигане на устойчив растеж на аграрния сектор е ниското ниво на дигитализация на производствените структури. Както вече бе посочено инвестициите в цифрови технологии са предимно от частен характер и зависят от икономическите възможности на отделното земеделско стопанство или предприемач. Ниската ликвидност, особено на малките и средни земеделски стопанства, възпрепятства възможността за широка и бърза цифрова трансформация на производствените процеси.

Според проучване сред земеделски стопани, представено в приетата от Министерския съвет през 2019 г. **Стратегия за цифровизация на земеделието и селските райони**, 86% от анкетираните са заявили, че не използват съвременни цифрови технологии, а 49% от участниците не познават същността на цифровото земеделие. Едва 4% от участващите земеделски стопани предвиждат да насочат над 10% от общо планираните от тях инвестиции за цифровизация. В този контекст, е нужно да се активизират процесите на цифровата трансформация на селското стопанство, допринасяща за увеличаване на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

продуктивността, добавяне на стойност, подобряване на качеството и безопасността на произведената продукция. Така ще се подобри икономическата устойчивост на земеделските стопанства и на отрасъла като цяло. От друга страна, ресурсите ще бъдат използвани по един по-екологичен и ефективен начин, което ще минимизира негативното въздействие на земеделските дейности върху околната среда, въглеродния отпечатък на ниво ферма, биоразнообразието и ландшафта.

Page | 34

На проведения форум бяха дискутирани следните въпроси:

- Ще отговорят ли обучителните институции в България за нуждите на отрасъл земеделие от образовани и квалифицирани кадри?
- Адекватно ли е обучението в университетите и гимназиите с настъпващите нови технологии и предизвикателства?
- Обезпечени ли са университетите и професионалните училища с новата техника и с нови технологии?

В рамките на Министерството на образованието, МОН са 120 **специализирани професионални гимназии** с направления, насочени към секторите „Селско“, „Горско“ и „Рибно стопанство“. Те самите представляват неизползван потенциал от образователната система за нуждите на квалифицирана работна ръка в сектора. Голяма част от завършващите обявените специалности не остават да работят в сектора.

Разглеждайки специализираните висши учебни заведения, подготвящи кадри за сектора отново се налага същия извод. Не всички, които завършват тези специалности, които се предлагат в тези висши учебни заведения, специализирани за сектора, остават да работят.

Нивото на професионални умения на заетите в областта на селско и горско стопанство буди определени притеснения. Нагласата, че селскостопанският труд всеки може да се заеме с него, е подвеждаща. Изискват се специализирани умения и знания. За увеличаването на технологизацията, автоматизацията и механизацията са необходими и нови умения за по-успешна реализация на производството, което обаче изисква и обучение на персонала, който работи със съответната техника. Пазарът на работната ръка в пазарната икономика, особено в сектора е един много динамичен пазар, на който не могат да се налагат ограничения или задължения, както може би в някакви други периоди или в някакви други географски региони на света е характерно.

Един от основните документи, касаещи развитието на земеделието и селските райони, производителността, доходността на земеделските стопани и **тяхната квалификация е Стратегически план за развитието на земеделието и селските райони.**

Насърчаването и споделянето на знания и иновации са част от общата цел на ЕС за модернизация на новата ОСП. Те играят ключова роля в подпомагането на фермерите в селските общности да се справят с предизвикателствата на днешния и утрешния ден.

Важен елемент от СПРЗСР 2023-2027 г. е необходимостта от засилване на трансфера на знания, информация и иновации, в т.ч. чрез повишаване на нивото на осведоменост на земеделските стопани относно възможностите за предоставяне на подкрепа по отделните интервенции, включени в стратегическия план, придобиването на специфични знания и умения чрез обучения и участия в демонстрационни дейности, предоставянето на адекватни консултантски услуги за малките и младите земеделски стопанства и създаването на подходяща среда за разработване на интерактивни иновации.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

В рамките на **хоризонтална специфична цел** „Модернизирание на сектора чрез стимулиране и споделяне на знанията, иновациите и цифровизацията в селското стопанство и селските райони и насърчаване на използването им в по-голяма степен“ основен инструмент, адресиращ заложените потребности, е **Системата за знания и информация в селското стопанство (СЗИСС/AKIS)**, която цели да подобри връзката между науката, съветниците и бизнеса, като се улесни трансфера на научни знания в практиката. Page | 35

В СПРЗСР 2023-2027 г. е предвидено функционирането на СЗИСС в България да се оптимизира чрез активното въвличане на широк кръг от основно ключови актьори, в т.ч. Национална служба за съвети в земеделието, Селскостопанска академия, Националните и регионални представителни браншови организации, Висши учебни заведения с акредитации в сферата на селското стопанство и други.

Системата (СЗИСС) предвижда редица дейности, стимулиращи трансфера на знания и иновации, в т.ч. организиране на информационни събития на областно и общинско ниво, провеждане на тематични регулярни работни срещи, семинари, конференции, информирание на земеделските стопани на терен от **служители на мобилни офиси** относно най-новите възможности за подпомагане, създаване на **интерактивна онлайн информационна платформа** с база данни, която да обединява на едно място различните заинтересовани страни, които имат интерес да разработват проектни с потенциал за иновации в сферата на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост и др.

Специален акцент на дискусияния форум бе представянето на цифровизацията в селското стопанство и проблема с работната ръка през погледа на научните работници от ССА. В представения от тях обобщен доклад по темата бяха очертани основните политически, синдикални и академични спорове, които се заключават в следното:

- ✓ фундаментални въпроси на труда
- ✓ промени в земеделските практики
- ✓ промени в трудовите процеси във фермите
- ✓ последици за развитието на селските региони
- ✓ промени за работещите в аграрния сектор мигранти

Според проучването резултатите от дигитализацията са довели до появата на нови форми на контрол на труда; интензификация на работния процес; рискове от фрагментация (раздробяване) на работната сила по възрастови граници; не се наблюдава деквалификация на фермери, земеделски стопани, специалисти, агромениджъри.

Генералното заключение е, че е **необходимо разработване на селскостопански политики и практики**, които да насърчат честни и справедливи условия на обучение и труд в аграрния сектор.

Изводи и Препоръки

- ✓ Да се предоставят повече възможности за поддържане и повишаване на квалификацията на работещите в земеделието чрез Националната служба за съвети в земеделието, ССА и други обучителни институции.
- ✓ Необходимо е разработване на селскостопански политики и практики, които да насърчат справедливи условия на обучение и труд в аграрния сектор.
- ✓ В позицията си при обсъждането на НПВУ синдиката ФНСЗ настоява за



редица мерки за обучение и квалификация за работещите в отрасъла.

- ✓ Изпълнението на целите за дигитален и иновативен преход и в отрасъла на селското стопанство и селските региони ще се проектира във въвеждане на нови бизнес модели и нови работни места с нови изисквания за умения към работещите.
- ✓ „Зелените“ работни места - нови работни места по целия цикъл на кръговата и био-икономиката - от ниско квалифицирани до високо квалифицирани и специализирани, което означава, че дигитализацията и иновациите трябва да са достъпни за работещите чрез инвестиции и мерки за обучение и квалификация в новите умения.
- ✓ След настояване на КНСБ в НПВУ е включен елемент, насочен към изграждане на основни цифрови и дигитални умения в работната сила. Предвижда мащабна ваучерна програма за обучения за придобиване и валидиране на базови цифрови умения и компетенции от работната сила в съответствие с новите потребности на пазара на труда и навлизането на цифровите технологии в социално-икономическите процеси.
- ✓ Към ОСТС към МЗХ да се структурира Комисия по професионална квалификация/ пригодност на работната сила в сектора (да се разгледа АГРИПАС), за да се дискутира темата регулярно.
- ✓ Необходимо е да се засили значението на дуалната метода/система във формалната образователна система с акцент върху зелената трансформация на сектора, да се разширят схемите за професионално обучение и квалификация с комплекс от мерки – от дигитални умения до целева професионална пре- и квалификация, което е възможно чрез активното включване на социалните партньори и развиване на секторните фондове за квалификация, валидиране на неформални знания и опити пр..
- ✓ Укрепване на партньорството между селскостопанското образование и хранително – вкусова промишленост за адаптиране на нуждите на индустрията и избора на студентите.
- ✓ Предлагане на подходящи програми за обучение през целия живот, които отговарят на нуждите на сектора, включително за цифрови, екологични и управленски умения.
- ✓ В обученията/курсовете трябва да бъдат обхванати всички работници, включително имигранти, жени и сезонни работници и възрастни.
- ✓ Постоянен диалог с директорите на специализираните професионални гимназии, ректорите на аграрните университети, браншови земеделски организации, синдикати.

3.2. Заплащане и доходи

Заплащането е най-съществения фактор за това дали секторът може да бъде атрактивен, привлекателен и какви условия предлага. Икономиката е борба на алтернативи и търсенето на работна сила от земеделието трябва да бъде конкурентна по отношение на това, което предлагат другите сектори, защото има огромни възможности, както в страната,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



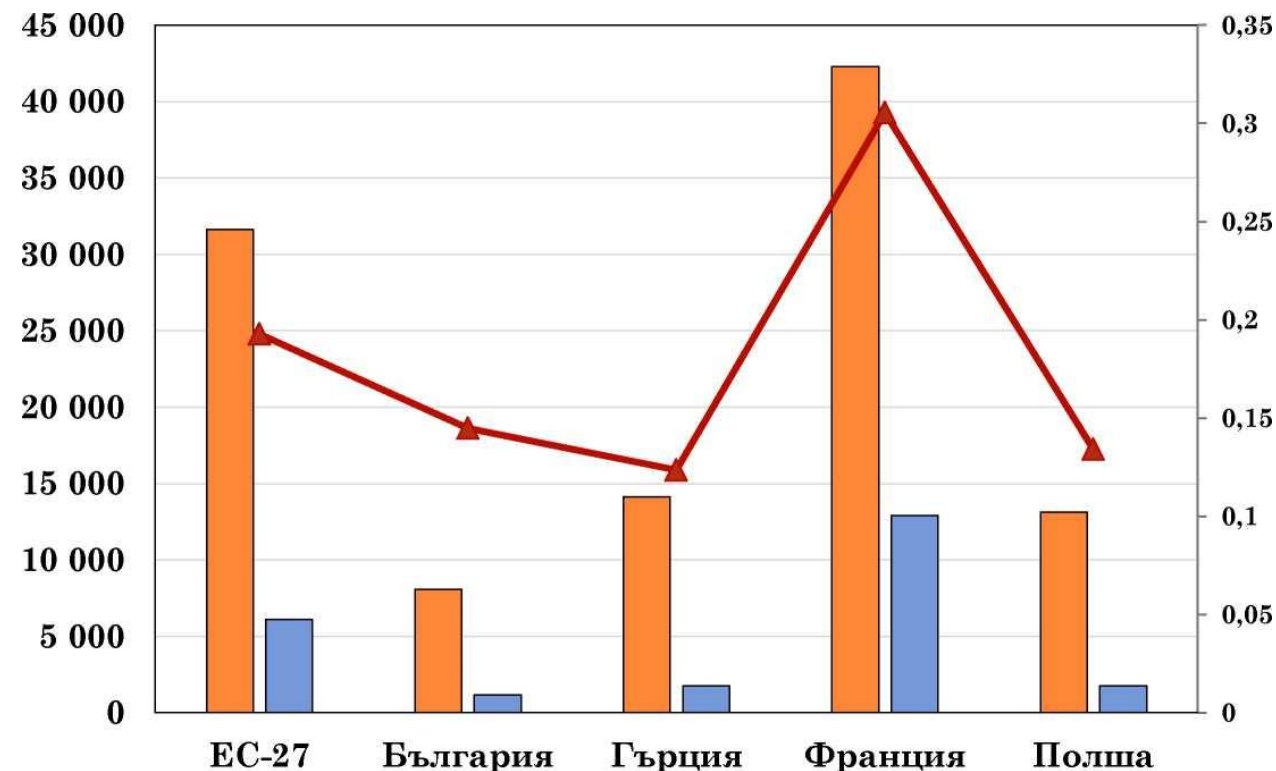
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

така и извън страната и работната сила вече е мобилна и може да предпочита къде да остава и да работи.

Заплащане на труда в цялата икономика и в земеделието



Page | 37

Годишно заплащане на труда в икономиката общо, евро

Годишно заплащане на труда в земеделието, евро

Дял на заплащането в земеделието към икономиката

Средното заплащане на земеделието е 33 % от средното заплащане в икономиката на България и е най-ниско в сравнение с посочените европейски страни



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

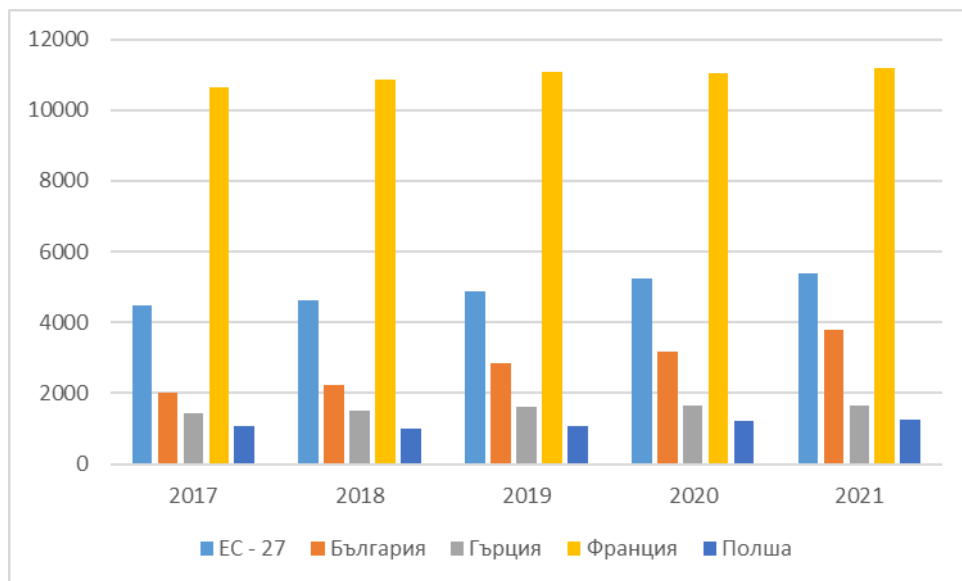


ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Компенсация на наетите в земеделието, на 1 ГРЕ, евро

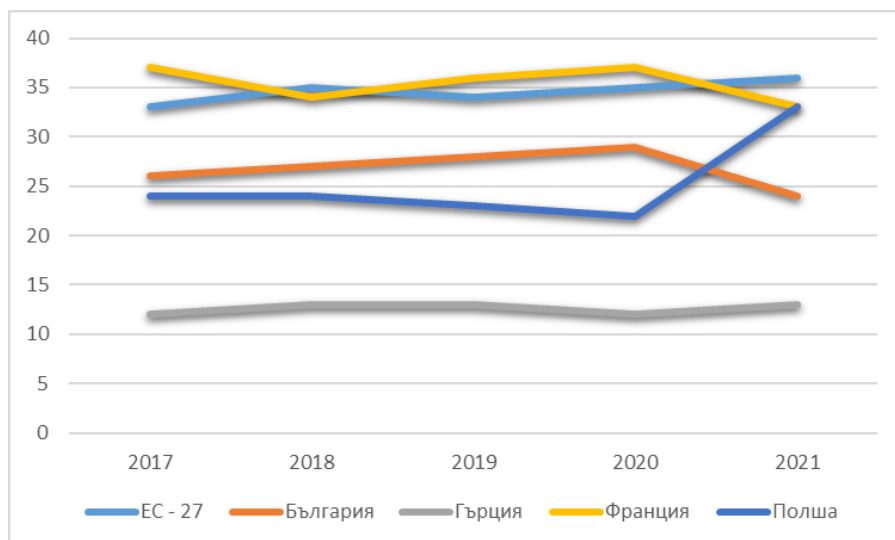


Page | 38

Източник: Евростат и изчисления ИАИ.

Компенсации на наетите в земеделието на една годишна работна единица по години, графиката сочи отново България сред най-ниските равнища. Макар тенденцията да е ясна и категорична - увеличава средното заплащане и средните компенсации, които получават наетите в земеделието.

Дял на компенсация на заетите във факторния доход, %



Източник: Евростат и изчисления на ИАИ.

Видно от графиката, расте дялът на компенсациите на заетите във факторния доход. Независимо, че все по-голям дял от това, което остава за земеделските производители, се насочва обратно към техните работници, отново сме с по-ниско равнище от средните за Европейския съюз. Средно в Европейския съюз е около 35 %. Тук се включват и субсидии, Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

включват се и доходите, които идват от производството. Приспадайки всички разходи, които има за капитал, производствените разходи и другите разходи, факторният доход, който остава е около 35 %.

Компенсация на заетите в земеделието в България представлява около 30 % от факторния доход и нараства по-бавно от същия. Тенденцията е положителна, но все още се изостава от най-добрите примери. В другите икономически сектори, разходите за труд са около 45 – 50%. По ниското заплащане на труд се дължи на по-ниската производителност, качеството и вида на предлаганата работа

В определени подотрасли на селското стопанство необходимостта от полагане на труд и грижа е ежедневно, което не позволява спиране или прекъсване на производствения процес при никакви обстоятелства и изисква съответната осигуреност с трудови ресурси. Именно тук се осигурява постоянна форма на заетост на работниците в животновъдните стопанства, в стопанства в които се отглеждат повече от една култура или практикуват оранжерийно производство на пригодени за това култури. Значително по-малка е групата на наетите лица в отрасъла, но тя е натоварена с множество специфични проблеми, които също поставят предизвикателства за решаването им. Числеността на наетите лица в отрасъла относително се запазва в годините в рамките на 58-61 хиляди. Средномесечният брой на наетите по трудов договор в растениевъдството, животновъдството и спомагателни дейности лица се движи между 60–61 хиляди (3,5% от общо наетите за страната), като от тях 90 % са на пълен работен ден. За сравнение наетите работници в селскостопанския сектор на Дания са 52,2% от работещите в сектора, а в Германия те са 45,0%.

В приложената таблица, посочената численост на наетите лица са от икономическа дейност **селско, горско и рибно стопанство**

Година	Брой наети по трудови и служебни правоотношения в селско, горско и рибно стопанство	Средна работна заплата за отрасъл селско стопанство в лв.	Средна работна заплата за страната в лв.	Процентно съотношение на СРЗ в отрасъла към СРЗ за страната в %
2017	71 340	832	1037	80,2
2018	71 101	905	1146	78,9
2019	69 246	996	1267	78,6
2020	66 958	1005	1387	72,5
2021	65 717	1113	1530	72,7



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Увеличение на МРЗ, СРЗ за страната. СРЗ за „Растениевъдство, животновъдство и спомагателни дейности“, съотношение в %

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
МРЗ (лв.)	460	510	560	610	650	695
СРЗ (лв)	1037	1146	1267	1387	1530	1739
СРЗ, общо "Селско, горско и рибно стопанство" (лв)	832	905	963	1005	1100	1280
СРЗ, Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности	812	884	983	970	992	1220
Увеличение/намаление в %, при база предходната год.=100						
МРЗ	9,5	10,9	9,8	8,9	6,6	6,9
СРЗ	9,4	10,5	10,6	9,5	5,4	13,7
СРЗ, общо "Селско, горско и рибно стопанство"	7,8	8,8	0	6,4	2,2	16,4
СРЗ, Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности	7,7	8,9	11,2	-1,3	0,2	23,0

В приложените таблици е посочен ръстът на минималната работна заплата, МРЗ и средната работна заплата, СРЗ за период от шест години, които оказват влияние на трудовите възнаграждения, както на работещите в отрасъла, така и работниците и служителите от обслужващи структури. След замразяването на доходите с приемането на бюджет 2022 и с ръста на инфлацията, търпението на всички работещи в структурните звена на Министерството се изчерпа и избухна в спонтанни протестни действия. Федерацията ръководеше успешно процеса в тясна връзка, комуникация и експертната подкрепа на КНСБ. От една страна се организираха подписки, солидарни действия на протестната палатка на КНСБ, бе обявена процедура на активни протестни действия, а от друга Федерацията водеше активен диалог и публично говорене за проблемите с доходите на работещите с ръководствата на засегнатите системи. Провеждаха се срещи с парламентарно представени политически групи, с народни представители, участие в пресконференции, участия в парламентарните комисии по земеделие и по бюджет и финанси и пр.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Този синдикален натиск и усилия постигна ефект. След успешно проведената синдикална акция (29.06.2022) пред Народното събрание, настоятелните разговори с изпълнителната власт, участието на ръководството на ФНСЗ в заседанието на Комисията по бюджет и финанси към НС, бяха осигурени допълнителни финансови средства за увеличение на работните заплати в нашите системи през актуализирания бюджет на страната (ИДЗДБРБ/2022) и с министерско постановление ПМС 180 както следва:

Page | 41

- За Селскостопанска академия - 5 500 000 лв.
- За БАБХ - 9 000 000 лв.
- За МЗм – 6 020 000 лв., в т.ч.
- За ИАБГ – 1 780 000 лв.
- ИАРА - 400 000 лв.

Получените допълнителни средства за втората половина на 2022 г. осигуриха увеличение на работните заплати в структурите както следва:

- В БАБХ при численост 2266 души и СРЗ в размер на 1788 лв. – увеличение от 27%
- В ССА при численост 1936 души и СРЗ от 1295 лв. - увеличение от 22%
- В НС ЕАД при численост 1466 души и СРЗ от 1238 лв. – увеличение от 12,12 %
- В ИАБГ при численост 976 души и СРЗ от 1004 лв. - увеличение - 22,31 %.

Тези допълнителни средства за втората половина на 2022 г. увеличиха работните заплати във всички структури с немалък процент, но номинално това все още е недостатъчно, за да достигне нивата на СРЗ за страната, а така също и СРЗ по икономически дейности, към които спадат посочените агенции и дружества. Акциите по увеличение на доходите в отрасъла и синдикалните искания и настоявания продължиха и през 2023г.

Как се отрази върху сектора и работната сила в него Covid 19?

Здравна и икономическа криза, свързана с разпространението на Covid-19, ясно открои важната роля на селското стопанство и свързаните с него сектори най-вече заради продоволствената и националната ни сигурност и допринесе да бъде призната и ключовата роля на работещия в отрасъла. Земеделието и производството на храни са отрасли, чиято продукция във време на икономическа рецесия обикновено понасят най-малко щети, което ги прави относително печеливши на фона на спадовете, които се отчитат в другите икономически отрасли. В този период потреблението се стимулира.

В ситуация на световна пандемия всяка държава има един единствен приоритет – да спаси здравето и поминъка на народа си. С цел ограничаване на ефектите от COVID19 върху социално-икономическия живот в България, от правителството бяха предприети редица мерки. В условията на динамична ситуация и влошени допускания за външната среда и националната икономика, бе предприета решителна стъпка за актуализация на бюджета и за увеличаване на държавния дълг, за да се покрият финансово необходимите социално икономически мерки.

През годината 2020 правителството представи три пакета мерки за борба с разпространението на вируса и последиците от него в социално-икономически план. Първият може да се определи като спешен, който трябваше да посрещне ударната вълна, вторият – като насочен към смекчаване на последиците от нея и трети – който да подпомогне възстановяването на икономиката, но в крайна сметка негативният сценарий на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

развитие на здравната криза през последното тримесечие на годината изведе на преден план отново необходимостта да се реагира в спешен порядък – със спасителни и компенсационни мерки. Общата оценка на синдикатите е, че най-успешна бе мярката за запазване на заетостта и компенсирание на дохода 60/40 и тя бе уникална с това, че запазва 100% дохода и работното място за период равен на периода на получаване на компенсацията. Тя бе прилагана на три етапа, усъвършенствана, вкл. и във вариант 80/20 за секторите **туризъм и транспорт**. Благодарение на нея бяха запазени около 250 хил. работни места. Горепосочените мерки продължиха да се прилагат и през 2021г.

Page | 42

Редица браншови организации от различните сектори на селското стопанство още в началото на извънредното положение в страната изпратиха своите предложения за мерки, с които да бъдат подпомогнати фермерите. Министерството на земеделието почти ежедневно провеждаше онлайн срещи със земеделските производители. На всеки сигнал за подпомагане министъра на земеделието се стараше да откликне. Навременно беше предложението от българска страна на Министерството на земеделието към ЕК за прехвърляне на недоговорените средства от ПРСР в общ фонд, който да се управлява като **механизъм за извънредна помощ**. Общият размер на бюджета на мярката COVID 19, която се приложи по ПРСР 2014-2020 бе в размер на **46,2 милиона евро – 2 % от общият бюджет на програмата**. Таваните на финансовата помощ за земеделските производители бяха определени в размер до 7 000 евро и до 50 000 евро за предприятията. По този начин бяха подпомогнати почти всички сектори на отрасъла, както и малки и средни предприятия, свързани с преработката/маркетинга на селскостопанските продукти. Помощта им позволи да компенсират направените извънредни разходи във връзка с COVID-19, както и възможност за съхранение на продукцията, разходите за противоепидемични мерки и намалени доходи от затворени канали за реализация на продукцията. Целевото подпомагане на земеделските производители продължи и в следващата 2021 г. с още 75 мил. Лева.

За изминалите две години, в този аспект може да се каже, че последствията не бяха сериозни и производственият процес не беше драматично блокиран.

Тази драматична ситуация беше решаваща за да се осветли и признае и **ключовата роля на работещите в отрасъла**, тъй като земеделието продължава да разчита изключително много на ръчен труд. Но тя изведе на показ и **сериозните проблеми в отрасъла: системен недостиг на работната ръка, високата степен на работа на черно, нежелание или невъзможност за сдружаване на фермерски организации в отрасъла, слабости на мерките при реализирането на продукцията, дисбаланс в подпомагането на земеделските стопани, социалните проблеми в селските райони, които са обект на мерките на ПРСР, но все още са нерешени, въпреки европейското финансиране повече от 15 години, и пр.**

Както вече подчертахме, секторът бе сред най-слабо засегнатите по време на извънредното положение, **но сезонните работници**, които бяха невидими доскоро, се оказаха сред най-ценните в целия ЕС. Дори и у нас се заговори за тях с уважение и загриженост.

Не е случайно, че Европейската комисия излезе със свое комюнике и насоки за тяхната важност и движението им. Всъщност кризата с COVID-19 разкри тежката картина на абсолютна липса на гаранции за някои от най-несигурните форми на труд в земеделието, за тежките условия на труд и на живот за земеделските работници, които до скоро бяха negliжирани. Ковид-19 очерта стратегическата важност на селското стопанство и хранителната верига и тяхната свързаност в общата ни европейска земеделска система. В същото време стана ясно, че работниците в земеделието и по хранителната верига са

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

критично важни и най-после видими, а освен това те са изложени на висок риск от зараза, трудови злоупотреби, ниски доходи от труд, висока несигурност, сезонност, ограничени трудови и социални права.

Кризата с липсата на селскостопански работници в Европа отвори още една важна страна – че условията на труд в сектора и трудовите права са дълго negliжирани и оставяни на заден план. На 15 май 2020г. социалните партньори в сектор Земеделие ЕФФАТ и GEOPA-CORA подписаха **Обща Декларация**, в която се ангажират с конкретни действия, за да се гарантира, че сезонните работници, които идват от страните-членки ще работят при достойни условия на труд и заетост, а достъпа им до работните места ще става при най-строги хигиенни норми в настоящата пандемична криза.

ФНСЗ и редица браншови организации участваха в целия цикъл на разработването и обсъждането на спешните мерки в страната със свои предложения и становища, както на отраслово, така и чрез КНСБ на национално ниво. По инициатива на ръководството на ФНСЗ в м. април се проведе извънредно заседание на ОСТС, на което бяха обсъдени спешни мерки за действия в извънредно положение в сектор „селско стопанство“. ФНСЗ **предложи пакет от мерки** за облекчаване на въздействието на пандемията, които да се прилагат в отрасъла, както и подкрепа на вече предприети такива. В посока на подпомагането на земеделските производители поради изключителна необходимост от сезонни работници в кризисната ситуация, заедно с няколко браншови организации, предложихме и промяна на чл.114 а КТ за облекчаване спазването на ограничителните мерки.

Мерките, предложени от Федерацията на независимите синдикати от земеделието (ФНСЗ) към КНСБ, бяха консултирани с 15 организации от сектора, представляващи социалните партньори в него, както и МЗм, МТСП и Комисията по земеделие и храни в НС. Една от мерките за които Федерацията непрекъснато настояваше при всяка промяна на ПМС 55 от 30 март 2020 г. „За определяне условията и реда за изплащане на компенсации на работодатели с цел запазване на заетостта на работниците и служителите при извънредното положение“ за подкрепа и за включване в списъка на икономическите дейности по чл.2 ал.1 т.2 икономическа дейност А „Селско стопанство“. Поради острата нужда от сезонна работна ръка за обработване на насажденията и прибиране на реколтата от селскостопанската продукция до края на 2020г. и по предложение на редица браншови земеделски организации АЗПБ, НСЗКБ и ФНСЗ подкрепиха насочването на групата трайно безработни лица, получаващи социална помощ, да полагат четиринадесет дневен труд в отрасъл селско стопанство срещу заплащане при спазване на всички трудови и социални стандарти. За облекчаване спазването на ограничителните разпоредби при наемането на допълнителната работна ръка ОСТС предложи и промяна на чл.114 а от КТ. За всяко заседание на НСТС, Федерацията чрез участието на КНСБ настояваше икономическата дейност „селско стопанство“ да бъде включена в пакета от социално икономическите мерки 60/40. В този период Федерацията на независимите синдикати от земеделието изразяваше подкрепа на всички спешни и адекватни мерки и действия, предприети от страна на МЗХГ както и финансова помощ за земеделските производители.

В заключение е необходимо да отбележим:

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



2. Остротата на социалните проблеми на работещите налага използването на по-широка палитра от комуникационни инструменти, както и проява на гъвкавост, диалогичност и взаимно уважение при решаването им, независимо от нивото на социалния партньор.
3. Проблемът с липсата на желаещи да работят в земеделието се дължи и на естеството на работа, демографската криза в селата, по-малки възможности пред работната сила. Обезлюдяването в селските райони е огледално на развитието на не добре функциониращия земеделски бизнес. Това до голяма степен е причината да се обезлюдят и малките населени места и селата.
4. Един от най-важните фактори е ниското равнище на земеделските доходи. Ограниченият достъп до кредити и до земеделска земя. Неприемливи технически и технологични и други условия на труд както и качеството на живот в селските райони. Една от трудностите при набавянето на сезонна работна сила е в невъзможността на българското земеделие да осигури трайна сезонна ангажираност. Не само липсва работна ръка за постоянните работни места, но не могат да се намерят и сезонни работници - именно защото сезонните работници предпочитат да си осигурят целия сезон на ангажираност, а не да работят откъслечно през някаква част от даден сезон да работят в българското земеделие, а през другото време да не знаят или да не могат да намерят възможност да се реализират. Затова предпочитат да работят някъде навън, където имат осигурена работа за два, три, четири дори осем месеца, отколкото за няколко седмици да останат в България.
5. Освен това не бива да пренебрегваме и факта, че селското стопанство е един от **най-опасните сектори**, а селскостопанските работници са изложени на висок риск от трудови злополуки, респираторни заболявания, мускулно-скелетни увреждания, шум-индуцирана загуба на слух, кожни заболявания, ракови заболявания, заболявания при работа с биологични агенти, психо-социално напрежение и пр. Отрасълът е от малкото производства, в които цели семейства често работят и живеят в самите стопанствата, с което се увеличава времето през което са изложени на риск от злополуки, заболявания и смърт. Целият секторът се причислява сред най-рисковите по отношение на безопасността и здравето при работа, с висок брой трудови злополуки и фатални случаи. Критичен въпрос за развитието на сектор Селско, горско и рибно стопанство е създаването и осигуряването на достойни и безопасни условия на труд, които ще привлекат работещи – за бизнес и наети

Модернизацията на сектора, навлизането на цифровизацията и изкуствения интелект в производствения процес ще допринесат ли за опазване на здравето на работещите в него?

В условията на Индустрия 5.0 и Двойния преход задължително трябва да се разглеждат както позитивите, така и негативите. В земеделието цифровизацията би могла да доведе до намаляване употребата на пестициди и други отровни вещества, като в реално време се осъществява наблюдение на процесите и технологично се намали контакта с тях. Човешкият фактор продължава да е водещ, управляващ, независимо от технологичния напредък. На преден план трябва да се изведе превенцията – наблюдаване на хората по

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

време на работния процес, за да се установи предварително какво се случва, какви промени в здравословното състояние настъпват и съответно от какво имат нужда предварително.

Модернизацията и новите технологии, повишават производителността и същевременно осигуряват по-безопасни и добри условия на труд.

Възможността на стопанствата да инвестират в производствената среда и в съответното ниво и качество на безопасност има своите трудности и специфики. Модернизацията по своята същност оказва благотворно влияние и върху средата и самите работещи. Много е важно как ще се упражнява контролът на спазването на БЗРУТ.

Новият елемент в ОСП – социалната условност е възможност и гаранция за работника, че работодателят ще спазва изискуемите условия на труд. Администрациите разработват процедури и правила без да включват опита и мнението на пряко засегнатите работодатели от сектора. Което пък води до спад в доверието към механизма, който се изработва и към контролиращите органи, които ще го следят. Особено по отношение на изрядните бенефициенти. Осигуряването на нова работна сила също е обвързано с адекватно осъвременяването на законите и правилата, особено в контекста на дигитализацията и дистанционната работа/работата от разстояние. Работата онлайн, работата свързана с надзор на „умни“ технологии по същество е високо интелектуална работа и трябва да се отчита като съответния стаж.

Категориите на труд и пенсиониране за работещите в сектора трябва да се променят и уредят според актуалното натоварване в стопанствата в светлината на модернизацията, но и да не се забравя, че особено в някои производства дейностите се квалифицират като „тежки условия на труд“. От голямо значение за задържането на работещите в селските райони и привличането на нови такива е развитието на социалната инфраструктура с осигуряване на детски заведения, медицинско обслужване и възможност за търговия на място. Защото само осигуряването на добри условия на труд и високо заплащане не е достатъчно за задържането на младите хора в сектор Земеделие.

Модернизацията и внедряването на нови технологии и техника за заместване на работна сила са устойчивият път за преодоляване на част от проблемите. Трайният път за преодоляване на проблемите с работната сила е повече иновации, повече възможности за модернизиране, което ще повиши качеството на предлаганите позиции и на предлаганите възможности. Ще се привлекат и по-качествени кадри, като от една страна да се засили производителността, а от друга страна престижа на длъжностите и на работата, която се изпълнява.

Модернизацията ще помогне за привличане за квалифицирани специалисти за подобряване имиджа на заетостта, което е много важно, така че земеделието да стане достатъчно престижно и да може да привлича квалифицирани и с по-висок образователен статус работещи.

Факти, изводи и обобщения, изведени от проведените дискусии форуми по проекта

1. Рязкото намаляване на заетите в селското стопанство в България и ЕС потискат добавената стойност и ръста на производство, ограничават потенциала на сектора.
 - Намаление на семейната работна ръка за 10 години със 66%.
 - Демографската картина е силно застаряваща. Висок процент на заетата работна сила е на възраст над 54г



- 31% от заетите над 65 +
 - 11% под 35 г
- Ниска степен на приемственост на земеделския труд между поколенията.
 2. Редуцирането на вложения труд в земеделието изпреварва ръста в капиталното брутообразуване.
 3. Ниска производителност и възвращаемост на единица разход.
 4. Компенсацията на заетите в земеделието представлява около 30% от факторния доход и нараства по-бавно отколкото същия в останалите икономически сектори.
 5. Разходите за труд представляват между 45-50% от създаваната добавена стойност.
 6. По-ниското заплащане на труда в земеделието се дължи на по-ниската производителност, както и на вида предлагана работа и капацитета на предлаганата работна сила.
 7. Ниско квалификационно равнище на работната сила в сектора. Над 45 % са работещи са в категория «неизкваща специална квалификация».
 8. Наетата работна ръка в селското стопанство остава относително постоянна – 57-61 хил. Души.
 9. Критично ниско участие в осигурителната система на наети работници, зем. производители и тютюнопроизводители - едва около **93 334 (2021г.)**
 10. Средния осигурителен доход СОД за сектора е 78 % от СОД за страната.
 11. СРЗ за наети на трудов договор в сектора намалява от 78 % до 72% от средната СРЗ за страната.
 - Нарастваща зависимост от наети лица
 - Трудностите пред набавянето на **сезонната работна сила**. При тази структура българското земеделие не може да осигури трайна сезонна ангажираност.
 12. Секторът се причислява сред **най-рисковите по отношение на безопасността и здравето при работа**, с висок брой трудови злополуки и фатални случаи. Дейности, които причиняват заболявания на опорно-двигателния апарат или увреждания и поражения от препаратите за растителна защита, рак на кожата, измръзване и пр.
 13. С изменението на климата и зеления преход ще настъпят промени в земеделските практики, ще се променят трудовите процеси във фермите, организацията и интензификация на работния процес
 14. Зеления и цифровия преход са потенциал за отрасъла, те могат да бъдат крайъгълен камък в запазването на работните места и развитието на квалификацията на заетите в сектора, в създаването на нови по-безопасни и по-квалифицирани такива.

Препоръки

- Необходимост от адекватни финансови мерки в аграрната политика за насърчаване на приемствеността в отрасъла и привличане на млади хора към сектора.
- Подобряване на технологичните, ергономични, социално-битови и безопасните и пр. условия на труд.
- Подобряване на превенцията на професионалните заболявания и трудов травматизъм, развиване и прилагане на ефективна система за превенция .
- Подобряване на системите за контрол (напр. при вноса на продукти за растителна защита или при използването на вещества, оборудване и машини).
- Диверсифициране на дейностите в селските райони и добавяне на услуги.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

- Повишаването на знанията, уменията, преквалификацията и професионалното обучение ще бъдат основни елементи за постигане на справедлив и приобщаващ преход.
- Стратегическо планиране на работните места и умения на местно и секторно ниво.
- Постоянен диалог и сътрудничество на браншови организации, МЗм, МОН; директори, ректори, преподаватели и учащи в професионални гимназии, аграрни университети.
- Повишаване на нормата на кръговост в производствения цикъл, респ. повишаване на добавената стойност.
- Използване на зелената и дигитална трансформация за създаване на зелени и качествени работни места в целия спектър на професии и квалификациите.
- Повишаване на доходите в сектора.
- Платформа за съвместни дискусии по важните за отрасъла теми между синдикати, работодатели, изпълнителна власт.
- Модернизацията и внедряването на нови технологии и техника за заместване на работната сила са устойчивият път за преодоляване на преобладаваща част от проблемите.
- Модернизацията ще помогне за привличане на квалифицирани специалисти и за подобряване имиджа на заетостта.
- Диалог с наетите и/или техните представители (вкл. относно въвеждането на нови технологии, отчитането на работното време, всички вътрешни правила за боравене с дигитални инструменти/ машини и ИИ, вътрешните правила за защита на личните данни, ЗБУТ, гарантиране на принципа на човешкия контрол при използване на ИИ).

II. Социално сътрудничество в сектора. Социален диалог. Граждански диалог.

1. Законодателна рамка

Социалният диалог е ново явление в трудовите отношения и в българското трудово законодателство. **Възникна в началото на 1990 г.** заедно с демократични промени, които се извършват в обществото ни от края на XX век с цел създаване на социален мир в предприятията, организациите, отраслите и в страната като цяло.

През 1993 г. с промените в Кодекса на труда Социалното партньорство се поставя на законова основа. През 2001 г. се утвърждава цялостно националната система за тристранно сътрудничество.

Общата правна уредба на социалния диалог се съдържа в глава първа на Кодекса на труда.

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

По своята същност социалният диалог представлява трайно и постоянно въвличане на социалните партньори – работодателските и синдикалните организации - в обсъждането и определянето на основните насоки както в развитието на трудовите отношения, така и на икономическата и социална политика на национално равнище. **Страните, които участват** Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

в социалния диалог са работодателите и техните организации, работниците, синдикатите и държавните органи и институции.

Освен тристранното сътрудничество при уреждане на трудовите отношения, така наречения „трипартизъм“, той включва и други форми на социалното сътрудничество – колективното трудово договаряне, участието на работниците и служителите в предприятието, уреждане на колективните трудови спорове по доброволен път, чрез непосредствени преговори, посредничество и арбитражни процедури. Page | 48

В чл.2 на КТ са посочени конкретно теми по които се провежда диалогът. Той се осъществява във връзка с правното регулиране на следните обществени отношения: трудови, осигурителни и въпросите на жизненото равнище.

Действаща правна уредба поставя в центъра на тристранното сътрудничество консултациите между *държавните органи и социалните партньори* – представителните синдикални и работодателски организации при уреждане на трудовите, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище. Консултациите между държавните органи и социалните партньори се изразяват в провеждане на *съвместни дискусии и обсъждания*, за да се постигне възможно по-пълно и всестранно изясняване на въпросите, предмет на разглеждане. Тази форма на социалния диалог, по волята на Законодателя, трябва да се провеждат в атмосферата на „сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните“.

Новоприетият **чл.2а КТ/от 2020г/** обогатява ролята, значението и мястото на социалния диалог, както и подкрепата за тях, отношението към тях, от страна на държавата. Той , допълва качествено съществуващите чл.2 и чл.3 от КТ, (социален диалог и тристранно сътрудничество) и полага началото на система от правни норми, които в принципен план очертават комплексно и концептуално ролята на социалния диалог на различните му равнища. В ал. 1 на чл. 2а изрично е подчертана самостоятелната роля на двустранното сътрудничество. Тоест очертано е като самостоятелна цел, дейност, източник на положителни резултати в 6-те измерения по чл.2а, ал.2КТ. Тук в тази алинея то е адресирано до всички възможни равнища, т.е. изискването, посланието очакванията за двустранно сътрудничество са от всички субекти на всички равнища – предприятия, територии, сектори и национално равнище. Втората алинея има самостоятелно значение. Тя има различни от държавата адресати и отправя послание като възлага определени ангажименти на представителните организация на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище

Следващите текстове от законовата рамка с направените промени уреждат нива на сътрудничество – двустранно и тристранно. Функции, заседания, организиране на дейността, вземане на решения, уредба и финансиране на съветите за тристранно сътрудничество

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

- Националният съвет за тристранно сътрудничество
- Отраслови, браншови съвети за тристранно сътрудничество
- Областни ,общински съвети за тристранно сътрудничество.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

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

Спецификата в дейността им е главно в **обхвата на въпросите**, които се разглеждат. Така Националният съвет за тристранно сътрудничество, НСТС обсъжда и изразява мнение и становища по въпросите, които са от общонационално значение. Page | 49

Отрасловите и браншовите съвети обсъждат и дават мнения и становища по специфичните за отрасъла или бранша въпроси, а общинските съвети дискутират и излизат със становища по темите от местно /общинско/ значение. Основна форма в дейността на съветите за тристранно сътрудничество са техните редовни заседания.

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

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

Но нека проследим приложението на горепосочената уредба на тристранния диалог на секторното отраслово НИВО.

2. Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ.

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

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

С почти всяко правителство и ръководство на земеделското министерство, **социалния диалог** върви по един и същ начин – отваряне на диалога в началото и при приключване на мандата им, а през останалото време наблюдаваме капсулиране на всяка една от страните в нейните проблеми, омаловажаване на значението на социалния диалог като инструмент за решаване на секторни проблеми и подценяване на социалните въпроси, поставяни от синдикатите. Въпреки това е необходимо да подчертаем, че диалогът между синдикати и изпълнителна власт се води от десетилетия. Най-негативно на воденето на отрасловия тристранен диалог се отразяват честите политически смени на екипа на Министерството. След всяка промяна на министър е необходимо да се инициира сформиране състава на ОСТС съгласно чл.3б от КТ. От три до пет месеца се губи в запознаване с текстове от Кодекса на труда, Правилника за работата на ОСТС, настоявания и допълнителни



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

разяснения за необходимостта от дейността на отрасловия съвет. Издаването на новата заповед с председател и членове на Съвета, както и предлагане на дневния ред, уточняване дата на провеждане на първото заседание отнема повече от половин година. Едва във втората половина на годината има възможност за провеждане максимум на едно, две заседания. Докато се изпълнят законовите норми и се планират темите за предстоящите заседания, мандатът на земеделския министър приключва или съответната управляваща политическа сила решава да го освободи. От 2020г. във връзка с противоепидемичните мерки бяха преустановени присъствените форми на участие, което забави и омаловажи, а на практика стопа диалога и провеждането на планираните редовни заседания.

Трябва да се обяснят и подчертаят и трудностите за воденето на отрасловия социален диалог със служебните кабинети, които имат правомощия едва за по няколко месеца и не им остав авреме за този формат на граждански диалог.

Горепосочените пречки и предизвикателства на политически кризи и смени в никакъв случай не са основната причина за нарушаването на отрасловия социалния диалог и дори спирането му. От анализа на последните повече от две десетилетия се налага извода, че този диалог е от значение единствено за едната страна – на синдикатите, което лишава изпълнителната власт и обществената дискусия в сектора от сериозна корективна гледна точка в социален аспект и дългосрочно планиране по социални въпроси. Вместо това се налагат палеативни решения на текущи или спешни проблеми, касаещи трудови и синдикални въпроси в структурите.

Как и кога се постави началото на социалното сътрудничество и социалния диалог на отраслово ниво?

След промените през 1989г. и стартиралата аграрна реформа се поставя началото на нови взаимоотношения при формирането и осъществяването на икономическата и социална политика в отрасъла. Политическите, икономическите и социалните реформи, засегнаха тежко живота, правата и интересите на повече от 700 000 работещи в сектора.

В първите 10 години от т. нар. „Преход“ в България се извършиха драматични структурни промени в собствеността, които наложиха голямото разнообразие от форми на собственост в българското земеделие, формираха различен правно-организационния статут на стопанствата и оказаха силно влияние върху производството на селскостопанската продукция.

Това, естествено, се отрази върху заетостта и доходите на работещите, както и върху социалното партньорство в сектора.

За синдикатите прехода означаваше пълна промяна – от централизирани организации със задължително членство към доброволни обединения на работниците и служителите с основна мисия представителство и защита на техните интереси. Точно тогава се утвърди социалното партньорство като основен механизъм за съгласуване на интересите под силния натиск и експертното участие на синдикатите чрез провеждане на кръгли маси, дискусии, национални срещи, протестни митинги.

Постави се началото на Отрасловите споразумения и ОСТС.

➤ **В 1990 се сключва Споразумение между Федерацията на независимите синдикати от земеделието и Министерството на земеделието и хранителната**
Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по
Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

промишленост за решаване на най-неотложните въпроси, които засягат жизнените интереси на работещите в отрасъла и пораждат социално напрежение.

- Приемат се **Правила за сключване на колективни трудови договори и споразумения в селското стопанство** независимо, че това не е легитимирано чрез законодателни решения.
- По предложение на ФНСЗ и съгласувано с МЗХГ с Постановление ПМС № 70 от 5 юли 1990 г. е прекатегоризиран трудът на над 200 000 души работници от селското стопанство – заети при специфични условия на труд.
- Сформирана е постоянна отраслова комисия към МЗХГ за съгласуване на интересите на работещите с цел запазване социалния мир в страната, която приема ежегодно таблица за началните месечни работни заплати по групи длъжностни наименования и изискваща се степен на образование в селското стопанство.
- След промените в трудовото законодателство от 1992 г. е конструиран **Отраслов съвет за тристранно сътрудничество към Министерството на земеделието, но същинската му дейност започва след промените в Кодекса на труда от 2001 г. и учредяването на редица браншови организации в сектора.**
- **Споразумението, сключено на 27.10.1992г.** между МЗХ, ФНСЗ и Федерация „Земя” поставя начало на нов кръг преговори между социалните партньори в отрасъла.
- В края на 2022 година се подписа дългоочакваното тристранно Споразумение за сътрудничество между Министерство на земеделието и организации на работници и служители и на работодатели, браншови организации и предприятия в системата на Министерство на земеделието по важни отраслови приоритети.

Както вече е известно от законодателната рамка са водене на двустранен или тристранен диалог са необходими дееспособни и активни партньори от всички страни – синдикати, работодатели и държава.

След 2000 г. в отрасъла се създадоха много голям брой браншови/работодателски организации, но процесът на структурирането им и обединението им в работодателски съюзи през годините и до днес върви трудно. Независимо че сектора първи се приватизира, първи смени собствеността и структурите за производство, от големия брой асоциации и съюзи едва три-четири от тях са членове на национално представителните работодателски организации. Едва тази година преди няколко месеца се учреди Българската аграрна камара, БАК, която тепърва предстои да се асоциира към национално представителните работодателски организации.

След настъпилите промени в Кодекса на труда с доста усилия натиск и дипломатичност в процеса на комуникация с няколко поредни правителства се възстанови дейността на **Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество към Министерството на земеделието** благодарение на активното участие на синдикатите и новоучредената АЗПБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Социалните партньори в ОСТС към МЗХ са представени по следния начин:

- ✓ от страна на синдикатите участват ФНСЗ-КНСБ, ФСОГСДП-КНСБ, НФСГЗ-КТ "Подкрепа" и НФТИНИ-КТ „Подкрепа“;
- ✓ от страна на работодателите участват Асоциацията на земеделските производители в България – КРИБ, Националният съюз на земеделските кооперации в България - АИКБ и БАФ-БТПП сега БАКИБ -БТПП.

Page | 52

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

Със задоволство ще подчертаем, че именно ФНСЗ е инициатор и двигател на процеса на ефективен диалог с ръководните екипи на Министерството на земеделието, както и във второстепенните негови агенции, в които има висока синдикална плътност, а Федерацията има силни синдикални структури. Целта на социалните партньори е да се поддържа добрия тон при водене на преговори, поставяне и решаване на проблемите на работещите и постигане на синдикални цели и социален мир.

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

Благодарение на функционалната структура на този съвет е възможността навреме да се представи и анализира необходимата информация относно бюджета на МЗм и неговото разпределение по структурни звена и политики, численост, средна работна заплата, както и бюджета на ДФ „Земеделие“, директни плащания и други важни въпроси от политиката по земеделие; новосъздадени работни места по одобрени проекти, съобразно приетите критерии за оценка.

Постоянен обект на обсъждане в ОСТС в годините бяха непрекъснатите структурни и законодателни промени в отрасъла и в обслужващите го бюджетни структури. Изключително сериозно се обсъждаха въпросите за разпределението на бюджета на МЗХ по второстепенни разпоредители, проектопостановленията, касаещи оптимизирането на числеността на персонала в ССА, БАБХ, ИАСРЖ, Напоителни системи, както и предстоящите за разглеждане законодателни промени, стратегии, по които Федерацията представя свои становища относно: ЗИД на Закон за КТИ, ЗИД на Закона за опазване на селскостопанското имущество, ЗИД на Закона за ССА, ЗИД на Закона за сдруженията, Закон за браншови организации, Закона за тютюна и тютюневите изделия, Закона за държавния бюджет, Бизнес-програма на Напоителни системи, Позиция на ФНСЗ за приложението на Регламент 1307 /2013/ - директни плащания, Предложения на ФНСЗ относно ОСП 2014 – 2020 – критерии за оценка – приоритети, Структурни промени в системата на МЗХ, Мерки за развитието на земеделието, както по редица промени във връзка с приложението на Общата селскостопанска политика, ПМС 129 от 26.06.2012г. (нов модел на заплащане на държавната администрация), Национална стратегия за управление и развитие на водния сектор и др. Устройствени правилници, Постановления, незаконосъобразни заповеди, обезщетения. Значителна част от изброените по-горе становища, позиции по законопроекти и стратегически документи са изготвяне в партньорство с АЗПБ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

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

Page | 53

3. Други канали на гражданския и социален диалог

Остротата на социалните проблеми на работещите налага използването на по-широка палитра от комуникационни инструменти, както и проява на гъвкавост, диалогичност и взаимно уважение при решаването им извън рамките на заседанията на ОСТС, а именно:

- **ФНСЗ участва редовно в заседанията на Комисията по земеделие към Народното събрание**, на които открито поставя въпросите на работещите и своята защитена позиция с една единствена цел – **да бъдат чути, представени и защитени интересите на работещите в сектора чрез поддържане на непрекъснат диалог на всички нива/изслушвания; парламентарни питання и др./**.
- **Важен канал за диалог и поставяне на социални въпроси в структурите са нарочни двустранни срещи с министъра на земеделието** по конкретни казуси – в повечето случаи, свързани с недостатъчното финансиране на отделни структурни звена, предприети масовите съкращения, структурни трансформации, кризисни ситуации и пр. Посочената форма на комуникация е широко застъпена и приложима по време на служебните правителства, когато се преустановяват редовните заседания на ОСТС.

Настояванията по приоритетната ни тема – **Бюджет на МЗХ** и на структурните и обслужващи звена земеделието и най-вече увеличението на разходите за персонал са част от ежегодната, утвърдена и извървяна в годините бюджетна процедура. Наложително е да подчертаем, че нашите настоявания в диалога по бюджета на МЗХ и във връзка с увеличението на разходите за персонал не се поставят само и единствено в рамките на заседанията на ОСТС, а са част от ежегодна утвърдена и извървяна в годините бюджетна процедура.

Всяка година в **рамките на бюджетната процедура ФНСЗ представя своето становище** и искания по Закона за Бюджета на РБ освен в заседания на ОСТС, в среща с министър на земеделието, директор дирекция «Бюджет и финанси» както и в Народно събрание и всички консултативни органи.

В резултат на положените усилия, срещи, разговори и настоявания от страна на КНСБ и ФНСЗ в бюджетните структури **след осем годишно замразяване на работните заплати** се постигна увеличение над 10% от 2015г. до 2021г., като БАБХ в 2020г получи увеличение от 26%.; допълнителните средства осигурени във втората половина на 2022, постигнати от синдикатите след сериозен натиск и усилия, осигуриха увеличение на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

работните заплати във всички структури на МЗХ от 22% до 27 %.

3.1. Активен диалог с кръг от земеделски браншови организации

Провеждат се съвместни срещи и дискусии, обсъждат се законопроекти, програми, резолюции, изготвят се становища предложения до изпълнителната и законодателната власт. Често се стига и до споразумения за сътрудничество и подкрепа по различни въпроси от общ интерес и в името на бъдещето на сектора. ФНСЗ активно участва в провежданите срещи и форуми на редица асоциации на земеделските производители във връзка с дискусията за новата ОСП след 2020 г.; Стратегически план за развитието на земеделието и селските райони; тематични работни групи и др. **Изготвя и предоставя становища** по проектозаконали, политически документи по секторни или синдикални въпроси от национален и европейски план. Съвместно с АЗПБ представя общи становища и позиции в КН ПРСР

Page | 54

Пример за успешен двустранен социален диалог с браншовите земеделски организации бе **ежегодното сключване на Споразумението за Минималните осигурителни доходи на икономическа дейност "Селско стопанство" до 2016 г.** Благодарение на това в сектора се постигна годишно увеличение на МОД средно над 8-9%, а за отделните групи професии над 10-12%. Днес със съжаление отбелязваме липсата на далновидност и отстъплението на работодателите от тези сериозни постижения на националния ни социален диалог и възможността за достойно заплащане през колективното договаряне в сектора. Сключваните споразумения до 2016 г. гарантираха и адекватни минимални работни заплати.

Ново начало на отраслово договаряне на работните заплати ще постави транспонирането на Директивата за актуални минимални заплати и ще разшири участието на работниците в колективното договаряне. Затова е необходимо държавата да предприеме действия за конструктивни, смислени и информирани преговори със социалните партньори да участва в колективното договаряне относно заплатите. Освен това и с цел увеличаване на обхвата на колективното договаряне са длъжни да осигурят рамка за създаване на условия за колективно договаряне и да изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне.

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

Ежегодни браншови срещи за дискусия на трудови и социални въпроси в синдикалните структури на ФНСЗ са една последователна добра традиция на двустранния социален диалог.

Изграденото и постигнато добро ниво на диалог на представителството и партньорството в браншовите синдикални структури допринасят за провеждането на периодични срещи по предварително заявени проблеми и тематика между синдикатите и стопанските ръководства. Пример на добра практика в тази посока са изградените и **действащи комисии по социално партньорство** в Селскостопанска академия, ЗК Иширково, Напоителни системи, Българска агенция за безопасност на храните, Изпълнителна агенция за борба с градушките, Изпълнителна агенция по селекция и репродукция в животновъдството и други структурни звена на МЗМ както и държавни предприятия и земеделски кооперации, в резултат на които се подписват и постоянно действат КТД. По-голямата част от стопанските ръководства на второстепенните разпоредители на МЗХ,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

където се води двустранния диалог, приемат предложенията на синдикатите, но рестриктивната бюджетна политика често спъва доброто желание и волята на държавната администрация продължава да доминира.

Изводи

Може да отправим редица критични бележки към работата на ОСТС и социалното партньорство в сектора, но не може да не отбележим усилията и работата на някои от председателите на ОСТС и зам. Министри, които със грижа към демократичния принцип и диалога между всички заинтересовани страни в сектора, създаваха условия и атмосфера за водене на добър социален диалог в дух на прозрачност по поставените от синдикатите проблеми.

Не бива да омаловажаваме и първите стъпки на този сравнително нов и труден за всички път. Всички бяхме пионери в този процес, а непрекъснато сменящите се правителства и председатели на ОСТС, бавеха процеса с месеци. Нерядко се случваше лично Министъра на социалната политика и президента на КНСБ да напомнят с официални писма за започване на работа на ОСТС в МЗХ.

Въпреки това и благодарение на неотстъпната настойчивост на синдиката ФНСЗ дейността на социалното сътрудничество не е спирала, а и наложителното решаване на редица проблеми на работещите стоеше на дневен ред.

Сред слабостите в работата на ОСТС можем да открием:

- ✓ Продължаваща порочната практика на отраслово ниво да не се съгласуват голяма част от нормативните документи, относно трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите, което налага провеждането на отделни двустранни срещи вместо установените от закона съгласувания и консултации.
- ✓ Липса на достатъчно разбиране, интерес и воля от страна на браншовите работодателски организации от земеделието, а за съжаление и от министъра на земеделието, за необходимостта от ефективен диалог на това равнище.
- ✓ Периодично подценяване на значението и важността на тристранния диалог на отраслово ниво като най-високо равнище, на което се разглеждат всички социални въпроси в сектор Земеделие.
- ✓ Държавната секторна администрация все още не използва достатъчно механизмите за взаимодействие със организациите на социалните партньори.
- ✓ Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество към МЗХ не разгръща своя пълен потенциал за решаване на проблеми от взаимен интерес на социалните партньори и в полза на реалния земеделски бизнес.
- ✓ Не винаги интересите на трите страни в процеса на работата на съвета съвпадат, но смисълът и предназначението на тристранното сътрудничество е да съдейства за отчитане на всеки от тези три различни интереса и за тяхната балансираност помежду им. По този начин се създава реална възможност за приемане на социално по справедливи решения, а от тук и предотвратяване на нежелано социално напрежение и осигуряване на социален мир.
- ✓ Няколко пъти в ОСТС и към председателстващия Зам. министър беше поставено искане от страна на синдиката за сформирание на Комисия по безопасни и здравословни условия на труд като помощен орган към ОСТС, но и до днес няма



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

решение. Тази необходимост бе аргументирана с високорисковите условия на труд, както и във връзка с многобройните проверки на ГИТ, която отчита при работа, ежегодно най-много нарушения на разпоредбите, регламентиращи осигуряването на ЗЗБУТ в няколко икономически дейности между които е и сектор КИД 01 „Растениевъдство, животновъдство и лов, спомагателни дейности“.

- ✓ Във времето на двойния интензивен преход и навлизане на ИИ и изискванията към квалификацията на работната сила е крайно необходимо в ОСТС да се структурира Комисия по професионално квалификация на работната сила.

Page | 56

4. Колективно договаряне

Колективното трудово преговаряне и договаряне е правно средство, с което се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

Колективните трудови договори по своята същност са съглашения, чрез които работодателят и синдикалната организация, договарят по-благоприятни условия на труд от предвидените в минималните стандарти на трудовото ни законодателство.

Проследено в исторически аспект, **колективното трудово договаряне в България**, бележи началото си от **1905 г.** До **1936 г.** не намира своята нормативна уредба в закона. От **1936 г.** до **1948 г.** вече е уредено с нормите на Наредбата закон за колективния трудов договор. След **1948 г.** и по-точно след приемането на Кодекса на труда от **1951 г.**, както и след измененията на този кодекс от **1986 г.**, **трудовото ни законодателство се характеризира с централизирано** фиксиране, регулиране на трудовите отношения от държавата. Тук обаче, държавата не е оставила възможността на същинските страни в тези отношения да ги уреждат по тяхна воля в рамките на закона. Принципът на самоопределянето на тези отношения между работодателя/работодателска организация и работниците и служителите, представлявани от синдикалните си организации е **бил неприложим**. Нормите на **Кодекса на труда** централизирано установяват точния размер на правата на работниците и служителите в трудовите правоотношения. При това положение страните по тях нямат закованата възможност да договарят нещо различно от нормативно определените размери на отделните видове трудови възнаграждения, видове платени отпуски, обезщетения и други права.

Съществената промяна, която настъпи в уредбата на колективното трудово договаряне стана с измененията на КТ от **1992 г.** и **2001 г.** Именно тази промяна, закрепи диспозитивното начало в уредбата на трудовите отношения, откри на практика реалната възможност за осъществяване на същинското колективно преговаряне. Промяната в трудовото законодателство установи и **минималните стандарти на трудовите права**, които поставиха прага, от който страните в преговорния процес можеха да договарят по-високите постижения, т.е по-благоприятните условия на труд по отношение на:

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

С транспонирането на Директива 2002/14 ЕО на Европейския парламент и на Съвета на ЕС за създаване на обща рамка за информация и консултация на работниците и служителите в Европейската общност в българското законодателство през **2006 г.** със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда се въведоха изцяло нови текста в Кодекса на труда и бе създаден и изграден българския модел на информирането и консултирането на работниците и служителите и процедурата за тяхното осъществяване. Създаде се нов раздел II „Общи правила за информиране и консултиране” в глава Шеста на КТ „Основни задължения на страните по трудовото правоотношение”. Тази уредба съдържа --Задължения на работодателя за информиране и консултиране; право на информация и консултации при масово уволнение; при промяна на работодателя; при изменение на дейността и икономическото състояние на предприятието и др.

Page | 57

Изменения на текстове в трудовото законодателство, оказващи промени и в КТД последваха и в годините след 2006-2011, 2020. Но каквито и промени да бъдат осъществени в уредбата на колективното трудово преговаряне – те винаги са в посока на нейното усъвършенстване в съответствие с европейското право и международните правни норми. Непроменени остават **двете страни на колективния трудов договор**, едната която е винаги симетрична на работодателите – синдикална организация.

Едно от най-сигурните правни средства, чрез които синдикалната организация защитава правата и интересите на членовете си, във връзка с изпълнението на трудовите им задължения, като отвоюва за тях по-благоприятни условия на труд от установените в закона – това е колективния трудов договор.

Всеки колективен трудов договор е уникален интелектуален продукт, разработен за целите на колективния интерес на работниците и служителите в предприятието, системата, фермата, доброволно сдружени в синдикална организация и легитимирали своята воля със своя членски внос.

Закованата рамка на Колективния трудов договор е уредена в глава четвърта на Кодекса на труда от **чл.50 до чл.60** – равнища на колективно преговаряне; задължения за преговаряне и за предоставяне на информация; сключване и вписване; влизане в сила и времетраене; действие по отношение на лицата; задължение за информация; искове при неизпълнение.

Съгласно **ал.1 на чл.51а** КТ колективния трудов договор в предприятието се сключва между **работодателя и синдикална организация**. По понятни причини, колективните трудови договори на равнище предприятие са най-често и най-масово сключваните колективни трудови договори.

Проектът на колективния трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация /**чл.51а, ал.2** КТ/. Законодателят е приел това нормативно решение, ръководен от идеята, че именно синдикалната организация е страната, която единствено има правния интерес, в изпълнение на една от основните си функции – защитата, да договаря по-благоприятни условия на труд за своите членове от тези, установени в закона. При изготвянето на проекта на КТД синдикалната организация има правото да ѝ бъдат предоставени и да се съобрази с колективните трудови договори, с които работодателят е обвързан. Постигнатите с тях договорености на по-високо равнище /отраслово, браншово, както и териториално/ са задължителните за страните изходни позиции, от които нагоре, за по-благоприятни условия на труд, страните ще започнат преговорите. На равнище предприятие може да има само един КТД, от една страна, а от друга – от съществуващия синдикален плурализъм, законодателят е закрепил принципа, че когато в предприятието



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

има повече от една синдикална организация, те представят общ проект. Чрез този принцип, образно казано, той се стреми „да тласне” синдикалните организации към постигане на съгласие, защото законната презумпция е, че всички те имат една обща цел – договаряне на по-благоприятни условия на труд за собствените си членове.

В процеса на колективното договаряне най-съществена и важна е предварително получената информация. Тя е необходима при подготвителната работа, за аргументиране на синдикалните искания, както и за поддържане на доверието и социалния мир в предприятието. Достъпът до информация се регламентира в КТ и надгражда в КТД. Работодателят се задължава съгласно **чл.52 от КТ да предоставя на синдикатите своевременна, достоверна и разбираема информация** за икономическото и финансовото състояние, което е от значение за трудовите права и задължения на работниците и служителите.

Page | 58

4.1. Колективно трудово договаряне в отрасъл Земеделие

Процедурата на колективното трудово договаряне, която прилага Федерацията и синдикалните ни организации по места винаги следва правната рамка на колективното трудово договаряне, уредена в основния юридически акт, уреждащ трудовите и свързаните с тях отношения. Трябва да подчертаем, че в нашите синдикални структури социалният диалог и колективното договаряне се водят **от десетилетия** с успех и надграждане. **Най трудните години** на преговорния процес на ниво отрасъл, бранш и предприятие са в годините **1992, 1999, 2001, 2006, 2011**. Изброените периоди се характеризират с реструктуриране на редица системи и предприятия, създаване на агенции, учредяване на земеделски асоциации, промени в трудовото законодателство, КСО, Закон за държавния служител, Търговски закон, цялостна поднормативна уредба и др. В горепосочения период **се създава основата на колективните трудови договори**, които се сключват във всички синдикални структури на ФНСЗ. Всяка промяна в трудовото законодателство, касаеща колективното договаряне, трябваше да намери приложение в съответния КТД и то разписана в най-благоприятна степен за работещите. **Зад всяка клауза, надграждаща законовия текст, стоят усилия, настоявания, подход и дипломатичност.**

В хронологичен ред ОКТД, БКТД и КТД:

- До приключване на **Аграрната реформа и възстановяване собствеността на земеделската земя от 1992 до 1998г.в** отрасъла се сключва **Отраслов колективен договор, ОКТД**, подписван между синдикатите и МЗХ, в който с ежегодни допълнителни споразумения се уреждат началните месечни работни заплати по групи длъжностни наименования и степен на образование в селското стопанство.
- До **1998г.** отрасловият колективен договор **ОКТД** се прилага за работещите в дружествата, фирмите, организациите и сдруженията, в производствената, обслужващата, научно-изследователската, внедрителската, търговската и други дейности към МЗХ и урежда въпросите на трудовите отношения, доходите, трудовата заетост, социалното обслужване, приватизацията, осигурителни отношения, условията на труд, социалната и синдикалната дейност.
- От 1992 г., вече **няколко десетилетия ФНСЗ** сключва и съдейства за подписване КТД и Споразумения на ниво бранш и предприятие с ежегодно надграждане на *Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по*

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

допълните придобивки и своевременно актуализирани с настъпилите промени в трудовото и социално законодателство.

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

Page | 59

Практиката ни е твърде разнообразна и нехомогенна в отделните системи. Трудно можем да определим договорите, които сключваме на различните нива по категории и вид, тъй като на различните нива нямаме симетричен и ясно дефиниран социален партньор. Така например след преобразуване на редица държавни предприятия и системи между които наши традиционни синдикални структури НВМС /сега БАБХ/; Напоителни системи; ССА и др.и настъпилата промяна в КТ от 1992г., наложи сключване на КТД на ниво звена по територия. В НВМС се сключваха договори във всяко РВМС; в ССА във всеки отделен институт и станция и т.н. Едни от най-добрите КТД след 1992г са на НВМС /сега БАБХ /и „Напоителни системи“ ЕАД

След 2002 г. двустепенният процес на договаряне се запази само в ССА и НСЗК. На централните им нива се сключват рамкови договори, които се надграждат в звената на Академията и отделните земеделски кооперации. Независимо че поделенията в страната на БАБХ, ИАБГ и Напоителни системи са отделни юридически лица, възприето е да се прилага договора сключен на централно ниво между синдикати и изпълнителен директор.

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

В годините на икономическата криза и затрудненото финансово състояние на структурите към министерството на земеделието, търговските дружества, земеделските кооперации, бе постигано съгласие между социалните партньори от всички браншове да се запазят договорените клаузи и недопускане на спад в стойностите на договорените от предходните БКТД – възнаграждения, допълнителни плащания, обезщетения, отпуск и с всеки следващ договор да има надграждане.

Последователните усилия на ФНСЗ за колективно договаряне в тридесет годишния период на ниво отрасъл, бранш и предприятие дадоха резултат.

Не само в структурен план, но и по съдържание, като набор от проблеми, предмет на преговори и договорености е постигната висока степен на обхват и стабилност на договорите, които покриват синдикалните членове на Федерацията. **Сключват се отраслови/рамкови Споразумения** със Земеделската камара и с Националния съюз на земеделските кооперации, БКТД, КТД на ниво предприятия, Споразумения за държавните служители, Споразумения с министър на земеделието, целеви Споразумения при реструктуриране и съкращения и др.

Покритието в страната с КТД е от 28%; в икономическа дейност Селско, горско и рибно стопанство 12%; само селско стопанство около 8%; покритието с КТД на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

структурите, членуващи във ФНСЗ е 98%.

Трябва да признаем, че е нисък процента на покритие с КТД в отрасъл селско стопанство. Затова е необходимо да откروим **предизвикателствата и някои ограничения** пред колективното преговаряне на отраслово ниво:

Page | 60

- **Многообразие на браншовете в отрасъла;**
- **Ниско ниво на заетост и постоянна работна ръка;**
- **Нерегламентирана заетост/сива икономика;**
- **Голям брой малочислени трудови колективи /от 2-10 работника/**
- **Висок процент на самонаети и семейна работна ръка;**
- **Преобладаваща сезонност на земеделския труд;**
- **Липса на единна работодателска организация, обединяваща всички браншове.**
- **Ниска степен на синдикална организираност.**

Спецификата и сложността при договарянето за синдикалните организации на ФНСЗ идва от едновременното прилагане в едни и същи структурни организации на два нормативни акта – Кодекса на труда и Закона за държавния служител – които са с различен аспект на действие и различна технология на преговарянето, както и от следните допълнителни фактори:

- Синдикални членове, работещи в реален (извънбюджетен) сектор и в бюджетен сектор са в режим на организации с **различен правен статут и различен начин на финансиране**. Повече от половината от синдикалните членове на ФНСЗ са работници и служители в структурните звена на Министерство на Земеделието, които са второстепенни разпоредители на отрасловото ведомство и са изключително зависими от бюджета на МЗХ и от отпуснатите субсидии.
- **Трудови и служебни правоотношения в една и съща организация**, което изисква усилия за преодоляване на неравнопоставеността или изравняване на условията.
- Многообразието на браншовете към Федерацията определя прилагането на **Кодекса на труда и Закона за държавния служител**, които са с различен обхват и аспект на действие.
- Процесът на водене на преговори и договаряне изисква гъвкавост и индивидуален подход към службите и агенциите, търговските дружества и земеделски кооперации, като се отчитат нормативните уредби, регламентиращи тяхното управление и организация.
- **Липсва законово право за колективно договаряне при държавните служители.**
- **Ниско заплащане. Небалансирано разпределение и изплащане на финансовите средства по европейски и национални схеми и мерки.**

Независимо от посочените по-горе трудности и ограничения, водена от идеята на Законодателя, че социалният диалог се провежда в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка една от страните, Федерацията постига значителни успехи в Браншовите колективни договори. Важна роля в този процес имат



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

Браншовите синдикални съвети за договаряне, които в дух на прозрачност и демократизъм, правят предложения и разработват проекто-договорите.

Запазена марка на преговорния екип на ФНСЗ е самият акт на колективно трудово преговаряне, по време на който се спазва **добър тон и взаимно уважение, експертност и аргументираност на исканията, твърдост и последователност в исканията и разумни отстъпки. Всеки колективен трудов договор е специфичен интелектуален продукт, разработен за защита на колективен интерес в конкретна структура. Този интелектуален продукт е собственост на синдикалните членове.**

Page | 61

В резултат на разумното, последователно и компетентно водене на преговорите и в законоустановения от законодателя срок, Браншовите синдикални съвети и работодателските организации сключват **Браншови колективни трудови договора /БКТД/ и Споразумение** със Земеделските кооперации в следните организационни структури/системи:

- Селскостопанска академия, ССА
- Българска агенция по безопасност на храните, БАБХ
- Напоителни системи ЕАД, НС ЕАД
- Изпълнителна Агенция «Борба с градушките», ИАБГ
- Изпълнителна агенция «Селекция и репродукция на животните», ИАСРЖ
- Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури, ИАРА
- Център за оценка на риска по хранителната верига, ЦОРХВ
- Общинско предприятие «Екоравновесие»
- Национален съюз на земеделските кооперации в България
- Земеделски кооперации

Решаваща роля за **отстояване интересите на нашите синдикални членове** има както подкрепата на Федерацията, така и отговорното и професионално отношение на синдикалните ни лидери на Браншовите синдикални съвети, на ниво бранш, предприятие, институт, производствена база, земеделска кооперация. Именно с тяхното участие периодично се провеждат срещи с непрекъснато сменящите се стопански ръководства на търговските дружества и на второстепенните разпоредители на МЗХГ, на които се обсъждат структурните промени, отражението на актуализирания бюджет върху издръжка, изплащане на работни заплати, обезщетения, отпуски, контрол и съдействие при изпълнението на КТД, споразумения за пренасочване на специалисти при закриване на звена от системата на МЗХ и още много други **текущи и важни въпроси от дневния ред на синдикатите.**

Във всеки договор приетите клаузи са съобразени освен с промените, настъпили в законовата уредба, така и с променената реалност и най-вече с потребностите на работещите. **Запазването на постигнатите клаузи е първостепенна синдикална задача.**

Във връзка с постоянните структурни реформи в отрасъла във всички БКТД залегнаха клаузи за **социални програми, процедури при масови уволнения, пренасочване на**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

специалисти към други структурни звена, програми за преквалификация. Успяхме да защитим основните придобивки като например: защита на синдикалните членове при съкращения, вноски за присъединяване на нечленуващите, по-високо обезщетение от КТ при уволнение на работниците и служителите, при прекратяване на трудовото правоотношение при пенсиониране, както и по-високи от нормативната уредба допълнителни възнаграждения и др.

Page | 62

Федерацията търси и прилага всички възможности за най-ефективни форми за защита и договаряне, като се съобразява с интересите на синдикалните си организации и членове, като презумпцията е да има насрещен социален партньор – предприятие, работодател – който да поеме отговорност да сключи и изпълни постигнатите договорености. Затова и формите на договорите ни са така разнообразни.

Именно това многообразие на отделните ни синдикални структури – от наука, контролни органи, услуги, до производствена кооперация и др. ни дава право да определим сключените договори по нива – бранш и предприятие.

Общото между по-голямата част от синдикалните ни структури е финансовата им зависимост от бюджетната субсидия. А тя по традиция се определя със Закона за бюджета на Република България и по традиция е бюджетните средства са ограничени. Затова и постигнатите договорености винаги са съобразени с бюджетната субсидия, а често пъти и с разпореждания в Закона за бюджета на Република България – увеличение на работните заплати да се прилага след посочен процент съкращения. Всичко това изисква и налага и нашата инициатива за сключване на отделни Споразумения за облекчаване на последиците от съкращенията

В резюме до тук:

- Едно от най-сигурните правни средства, чрез които синдикалната организация защитава правата и интересите на членовете си, във връзка с изпълнението на трудовите им задължения, като отвоюва за тях по-благоприятни условия на труд от установените в закона – това е **колективния трудов договор**.
- Липсата на **законово регламентирано право** на държавните служители за колективно договаряне не попречи на ФНСЗ да сключва **Споразумения за държавните служители** с органа по назначението с една единствена цел - запазване и мотивиране за синдикално членство на работниците и служителите, преминали от трудови правоотношения в служебни.
- На всяко ниво работодателите и синдикатите успяват да се споразумяват за по-високи договорености от нормативно установените, а на ниво предприятие постигнатото на преговорите е по-високо от браншовото договаряне.
- Всички сключени колективни договори са с цел поддържане и развитие на отношение на взаимно зачитане и уважение между страните, доброволно уреждане на проблемите от съвместен интерес за предотвратяване на спорове и конфликти и се основава на принципа на равнопоставеността.
- На всички нива на колективното трудово договаряне има съвети за социално партньорство, които да следят за изпълнението на КТД, провеждат консултации и разрешават възникналите проблеми.
- Дългогодишният опит на Федерацията и устойчивата традиция на нашите синдикални организации да сключват успешни колективни трудови договори със значителни



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

придобивки формираха богат опит в колективното преговаряне и договаряне на повече права и придобвки, както и нагласи и очаквания у синдикалните ни членове

- Проблемите на условията на труд на работещите в земеделието винаги са били в дневния ред на синдикатите и са същностна част от процеса на колективното трудово договаряне. Липсата на адекватна грижа от страна на институциите и на единен регистър на заболяемостта, както и липсата на Комисия по БЗР в рамките на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество към Министерството на земеделието тревожи социалните партньори и налага дискусия по темата.
- Удовлетворението ни е умерено, доколкото много от предварителните предложения не винаги биваха приемани, но пък постигахме НАДГРАЖДАНЕ, особено в последните договори и анекси сключени в **2019; 2020; 2021; 2022г., 2023г.** по отношение на увеличение на работни заплати; ръст на заплащане на нощния труд; труд на разположение, допълнително възнаграждение за научна степен и по-висока лична квалификация; обезщетение при пенсиониране, както и **допълнителни защитни мерки** относно Ковид19; работа от разстояние, равнопоставеност; квалификация и кариерно израстване.

Изводи

- Независимо от посочените добрите практики в колективното трудово договаряне в сектор земеделие покритието с КТД е с нисък обхват.
- Съществуващата в КТ правна рамка на колективното договаряне е изчерпала първоначалния си стимулиращ ефект и има задържаща роля, не е в съответствие с изискванията на Директивата за актуални минимални работни заплати
- Съществена особеност на правната среда, в която се развива колективното договаряне, е липсата на правни норми относно колективното договаряне в ЗДСл и нежеланието от страна на държавата да запълни тази празнина.
- От влизането в сила на ЗДСл липсва правна уредба на колективното договаряне, въпреки настояванията да се създаде такава, включително и да се постигне съответствие с чл. 6 от Европейската социална харта (ревизирана)
- Насърчаване изграждането и укрепването на капацитета на социалните партньори
- Развитие и укрепване на браншовизацията в сектора, на диалога и договарянето на база икономическа дейност. Постигане 80% обхват на покритие с КТД в сектора, съгласно Директивата
- Разширяване обхвата на преговори с нови теми за договаряне – модели на КТД в дигитална и зелена трансформация и др. В посока разширяване обхвата на проблемите, предмет на колективното трудово договаряне следва да се включат предложения, насочени към овладяване на съвременните предизвикателства и очаквани промени.
- Договаряне на работните заплати с активното участие на партньорите на всички равнища на договаряне.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

След направения анализ от партньорите, ще подчертаем отново спецификата на отрасъла, която определя и сложността на секторния социален диалог и колективно договаряне. Тя се изразява в:

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

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

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

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

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

Защитата на колективните интереси на самонаетите лица обикновено се осъществява от различни браншови организации. Всички браншови организации в сектора, с изключение на Националния съюз на кооперациите в България и на Националната лозаро-винарска камара, които са създадени по силата на специален закон, се регистрират по реда на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Поради липсата на регламентация в този закон по отношение на членска маса и представителност, в сектора се получават изкривявания, като само една малка част земеделски производители заявяват представителност и участват във вземането на решения за целия сектор. За да се предотврати това от страна на Министерство на земеделието, през годините се създадоха различни тематични съвети. Тяхната структура се определя със заповед на министъра, като юридически те се обособяват като Консултативни съвети. Този тип сътрудничество обаче също не може да се

Проект № BG05SFOP001-2.025-0166 „Работодатели и синдикати от сектор земеделие в диалог и действия за устойчиво управление на предизвикателствата и кризите в сектора“ по

Оперативна програма „Добро управление“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

определи като достатъчно представително, поради факта, че състава на тези съвети се определя еднолично от страна на съответния министър. За съжаление практиката до момента показва, че МЗм предпочита диалога с браншовите организации да продължи да не бъде структуриран, като министерството да може да избира и инициира кои политики да консултира, без значение представителността.

Както вече беше посочено, по отношение на самонаетите земеделски производители и членовете на техните семейства в момента е изключително трудно да бъде създадена система за социално сътрудничество. Единственото решение е създаването на национално представена структура, чрез която да се даде началото на социален диалог.

Page | 65

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

Още изводи и препоръки

- Възстановяване дейността на Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество.
- Да се разработят, обсъдят и приемат **критерии за представителство** на организациите в отрасъл Земеделие за обединяване на браншовите организации в една единна национално представителна работодателска структура. Преди два месеца в България бе учредена Българска аграрна камара БАК и Българска агро-хранителна камара БАХК, която включва и браншови организации от преработвателните сектори. В България все още не са приети редица закони, които уреждат представителността на браншовите организации, а Законът за браншовите организации се бави вече почти десет години. Партньорите по проекта – БТПП (заедно със Съвета на браншовите организации при БТПП), АЗПБ работят по проект на Закона, а ФНСЗ е дала своето становище по темата при всяко разглеждане в Парламента. Това ще направи възможно и сключването на **Отраслово споразумениена партньорите** по целеви теми.
- Държавата да създаде условия и да осигури ресурси, да насърчава, да делегира функции и правомощия на национално и регионално представени организации да участват и да развиват ефективен социален диалог в сектора, като авторитетна форма на социално сътрудничество. Това ще даде възможност да се идентифицират социалните партньори, ще се създадат условия за представителност, членство и защита на социални, трудови и икономически права.
- Публичните средства трябва да подкрепят достъпа до обучение и колективно договаряне и качествени работни места. следене и контрол и гарантиране, че тези средства отиват в стопанства и дружества, зачитащи правата на работниците
- Инициативност и участие на национално представителните браншови организации на МЗм в ОСТС.
- Социалните партньори и институциите да работят съвместно за повишаване авторитета на тристранния социален диалог в сектора.
- Отраслово обсъждане и договаряне на Минимална работна заплата.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА
УСТОЙЧИВО УПРАВЛЕНИЕ
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО

- Структуриране на диалога за условията на труд в ОСТС чрез създаване на Комисия по безопасни и здравословни условия на труд към ОСТС.
- Структуриране на диалога в ОСТС по темата за обучението, квалификацията и необходимите умения за секторния пазар на труда чрез създаване на Комисия по обучение и професионална квалификация на работната сила.
- Да се разшири обхвата на осигурените лица и особено на земеделските производители и тютюнопроизводители.
- Да се въведат специфични схеми за **осигуровка при безработица** за категории работещи в отрасъл селско стопанство.
- Да се търсят механизми за категоризация на труда на работещите в животновъдни ферми.

Page | 66

Библиография. Ползвани аналитични и информационни източници

1. Анализ на състоянието на селското стопанство и хранително–вкусовата промишленост, ИАИ, 2022
2. Годишен доклад за състоянието и развитието на земеделието, Аграрни доклади на МЗХ 2021, 2022
3. Отчетни доклади, позиции, доклади и анализи на ФНСЗ
4. Становища и позиции на партньорите АЗПБ и БАКИБ
5. Браншови колективни трудови договори
6. Анализи КНСБ
7. Анализ на трудовоправния и осигурителния статут на лицата наети при атипични форми на зетост, КНСБ, 2019

София, Септември 2023г.