Areté - **Компания за анализи и експертиза в селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост**

За

European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

EFFAT - Европейска федерация на профсъюзите в секторите на хранително-вкусовата промишленост, селското стопанство и туризма

УКРЕПВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В СЕКТОРА НА СЕЛСКОТО СТОПАНСТВО И ХРАНИТЕЛНО-ВКУСОВАТА ПРОМИШЛЕНОСТ – „STRONGERSDAGRIFOOD“

Проект на EFFAT SOCPL-2023-SOC-DIALOG-101145621

Резюме

„Укрепване на социалния диалог и разширяване на колективното договаряне в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост: *добри практики, пречки/предизвикателства и възможни решения за тяхното преодоляване*“

РЕЗЮМЕ

Секретариатът на ***Европейската федерация на профсъюзите в секторите на хранително-вкусовата промишленост, селското стопанство и туризма*** (EFFAT) възложи на Areté да проведе проучване в рамките на проекта „**Укрепване на социалния диалог в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост – „StrongerSDAgriFood“**“. Проектът цели подобряване на социалния диалог[1] в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост на ЕС, като по-специално си поставя следните цели: i) укрепване на социалните партньори с особено внимание към синдикалните организации и осигуряване на справедливо транспониране на Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС; ii) изграждане на капацитет у социалните партньори чрез преодоляване на пречките пред ефективния социален диалог и колективното договаряне; iii) подобряване на качеството на работните места, включително справедливи условия на заетост и труд, здравословни и безопасни условия на труд и социална закрила. Проучването предоставя информация за представителността на социалните партньори, секторния социален диалог, обхвата на колективното договаряне и регулирането на заплатите в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост. Анализът се основава на данни и мнения, събрани чрез документално проучване, специално разработено онлайн проучване и задълбочени интервюта с представители на синдикални организации и независими изследователи.

Основни констатации от проучването

Анализът на **представителността на социалните партньори**[2] показва, че степента на синдикална плътност в селскостопанския сектор все още е доста ниска в няколко държави членки, като ситуацията е сходна на описаната за периода 2004-2005 г. в проучването на Eurofound от 2007 г.[3] Установява се, че степента на синдикална плътност в сектора на хранително-вкусовата промишленост като цяло е сравнима с тази през 2020 г. (докладвана в проучването на Eurofound от 2022 г.) в редица държави членки, докато в други нивата продължават да бъдат ниски[4]. По отношение на **обхвата на колективното договаряне** (наричан по-долу „ОКД“) се установява, че в селскостопанския сектор той надвишава референтния праг от 80%, предвиден в Директива (ЕС) 2022/2041 относно адекватните минимални работни заплати (наричана по-долу „ДМРЗ“), в Белгия, Испания, Италия, Кипър, Словения, Финландия, Франция и Чехия, докато в сектора на хранително-вкусовата промишленост прагът от 80% се надвишава в Австрия, Белгия, Дания, Испания, Италия, Малта, Финландия, Франция и Швеция.

Проучването идентифицира няколко **успешни инициативи, насочени към повишаване на членството в синдикални организации в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост**:

- Няколко инициативи водят до увеличаване на членството в синдикални организации сред *работниците мигранти в селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост* чрез *ангажиране на членуващи в синдикалните организации работници с необходимите*

[1] Съгласно определението, поместено на специализираната уебстраница на Европейската комисия, „социален диалог“ означава „всички видове преговори, консултации или обмен на информация между представители на правителствата, работодателите и работниците по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата политика, политиката по заетостта и социалната политика“.

[2] Измерена чрез показателя *плътност*, т.е. *делът на наетите лица в даден сектор, представлявани от съответните социални партньори (синдикални организации и организации на работодателите).*

[3] Установени са нива под 20% в няколко държави членки, сред които България, Литва, Словакия, Хърватия и Унгария сред държавите членки от Централна и Източна Европа, както и Германия, Португалия и Франция сред останалите държави членки.

[4] Установени са нива под 20% в няколко държави членки, сред които България, Полша, Словакия и Словения сред държавите членки от Централна и Източна Европа, както и Австрия сред останалите държави членки.

езикови умения – обикновено също работници мигранти – в дейности, организирани от синдикалните организации.

- Няколко инициативи водят до увеличаване на членството в синдикални организации сред *временните/сезонните работници в селскостопанския сектор* (които често не са склонни да заплащат пълния размер на членския внос за пълноправно членство в синдикалните организации) чрез *„облекчени“ схеми за членство*, при които се прилагат отстъпки от таксите, временно членство и допълнителни облекчения и/или придобивки за работниците, които подновяват заявлението си за участие в „облекчената“ схема в рамките на няколко последователни години.

Проучването установява и примери за успешни *партньорства между синдикални организации*, допринесли за повишаване на защитата, която се предоставя на работници мигранти.

Повечето от консултираните заинтересовани страни и изследователи разглеждат въвеждането на *предварителни условия в социалната сфера в рамките на Общата селскостопанска политика (ОСП)*[5] като значителен успех за подобряване на защитата на работниците в селскостопанския сектор на ЕС. Същевременно те отбелязват, че потенциалът на предварителните условия в социалната сфера все още е далеч от цялостното му оползотворяване, по-конкретно по отношение на *евентуалното им използване като стимул за работодателите в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост да сключват колективни трудови договори (наричани по-долу „КТД“) на равнището на отделно дружество и на целия сектор.*

Проучването установява някои значителни **пречки пред укрепването на социалния диалог в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост**:

1. *ограничения в ресурсите и капацитета*, с които разполагат синдикалните организации;
2. *пречки, произтичащи от фрагментираната структура на секторите*, главно поради голямото присъствие на МСП и микропредприятия, които в много случаи са и семейни предприятия;
3. голямо присъствие на *временни/сезонни работници, работници мигранти и работници с нетипични форми на заетост;*
4. *неблагоприятно отношение към синдикалните организации* от страна на работодателите, а понякога дори и от страна на създателите на политики и властите на национално равнище;
5. *ограничени стимули за работниците да се присъединят към синдикални организации* в държавите членки, където стандартите по отношение на условията на труд и минималните работни заплати се установяват предимно от законодателството, или в държавите членки, където законът разширява действието на КТД *erga omnes (за всички страни)*[6] (т.нар. проблем с *„безплатното ползване*“).

Идентифицирани са и някои значителни **пречки пред разширяването на колективното договаряне в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост**:

1. *Ниската представителност на синдикатите и/или организациите на работодателите* (главно поради фрагментираната структура на секторите на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост) може да ограничи възможността за сключване на КТД, особено в държавите членки, където страните трябва да достигнат минимални нива на

[5] Предварителните условия в социалната сфера на практика означават, че плащанията по ОСП са обвързани със спазването на определени трудови стандарти на ЕС; по този начин бенефициерите на тези плащания, т.е. земеделските производители, получават стимули да подобрят условията на труд в своите стопанства.

[6] Това разширяване на действието предполага прилагането на условията, договорени в КТД, спрямо работници и предприятия, които не са членове на социалните партньори, отговорни за тяхното договаряне, независимо дали става въпрос за синдикати или организации на работодателите. Проучването установява, че в най-малко 17 държави членки са въведени механизми за разширяване на действието на КТД в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост: Австрия, Белгия, България, Германия, Испания, Италия, Кипър, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция, Чехия и Швеция.

представителност, за да сключат КТД[7]. Освен това в много държави синдикатите и още по-често организациите на работодателите или не съществуват, или функционират като бизнес сдружения. Това означава, че те не разполагат с мандат да участват в колективни преговори, което представлява огромна пречка за разширяване на обхвата на колективното договаряне.

2. Разгледаният по-горе проблем с т.нар. *„безплатно ползване“*: в държавите членки, където стандартите по отношение на условията на труд и минималните работни заплати се установяват предимно чрез законодателството, или в държавите членки, където КТД имат разширено действие *erga omnes* чрез законодателството, това ограничава стимулите за работниците и работодателите да се присъединяват съответно към синдикати и организации на работодателите, което на свой ред ограничава ефективността на колективното договаряне като инструмент за организиране[8].

Препоръки за решения за укрепване на социалния диалог и разширяване на колективното договаряне в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост

Чрез критичен преглед на констатациите от проучването и на мненията на консултираните синдикални организации и изследователи, екипът по проучването изготви **три групи препоръки** в съответствие със следните **общи принципи**:

- *Черпене на идеи от конкретни примери за инициативи и добри практики*, които са се оказали ефективни за постигането на реални резултати по отношение на укрепването на социалния диалог и/или разширяването на ОКД в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост на ЕС.
- *Разработване на препоръки, които са достатъчно общи*, за да бъдат приложими на равнище ЕС или най-малкото в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост в повечето държави членки.
- При липса на конкретни примери за приложение в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост, *предлагане на решения, които са най-малкото сходни с изпитаните и проверени решения*, приети в сектора.

Всяка препоръка е придружена от ***кратко обяснение на нейната значимост*** и – където е приложимо – от ***конкретни предложения за практическото ѝ прилагане***, основани на резултати от проучването и на експертния опит на неговия екип.

Препоръки за всеобхватни действия

Препоръка 1.1 – EFFAT и членуващите в нея синдикални организации биха могли да обмислят ***засилване на усилията си*** за:

а. ***Повишаване на осведомеността на съответните заинтересовани страни на равнище на ЕС и на национално равнище*** (с особено внимание към: i) създателите на политиките и институциите; и ii) организациите на работодателите) относно ***значението на засиления социален диалог и разширеното колективно договаряне***.

б. ***Информиране на работниците и широката общественост за ползите от засиления социален диалог и разширеното колективно договаряне.***

[7] Установява се, че този подход се прилага в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост в най-малко 16 държави членки: Австрия, Белгия, България, Германия, Дания, Испания, Кипър, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Унгария, Финландия, Франция, Хърватия и Швеция.

[8] Тази тема се обсъжда широко и в научната литература, посветена на индустриалните отношения, макар и не конкретно по отношение на сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост в ЕС. Вж. например Anxo (2024 г.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Preliminary Assessment of Potential Impacts*. Swedish Institute for European Policy Studies.

в. ***Въвеждане на значима защита на работниците и представителите на синдикалните организации срещу уволнение/дискриминация и налагане на санкции за антисиндикални действия и практики за възпрепятстване на синдикатите.***

По-благоприятното отношение към социалния диалог и ролята на синдикатите, както и повишената осведоменост на широката общественост относно тяхното значение, са съществени условия за останалите препоръчани действия.

Препоръка 1.2 – EFFAT и членуващите в нея синдикални организации биха могли да обмислят ***засилване на усилията си*** за ***обсъждане в съответните форуми на равнище на ЕС и на национално равнище – с особено внимание към институционалните форуми*** – на значението на:

а. Подпомагането на синдикалните организации да имат ***достъп до финансови ресурси, освен членския внос***, като източник на финансиране за придобиване на оперативен капацитет.

б. Оказването на ***политическа и логистична подкрепа*** на синдикалните организации.

в. Подпомагането на синдикалните организации да ***получат достъп и да увеличат оперативния си капацитет на работни места*** със значително присъствие на временни/ сезонни работници, работници мигранти и работници с нетипични форми на заетост.

Наличието на финансови ресурси и адекватен оперативен капацитет за синдикалните организации е от съществено значение за гарантиране на осъществимостта и ефективността на останалите препоръчани действия.

Препоръки за укрепване на представителността на синдикалните организации в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост

Препоръка 2.1 – Синдикалните организации биха могли да обмислят прилагането на действия, насочени към ***насърчаване на увеличаване на членството в синдикални организации сред работниците мигранти***.

Тези действия биха могли да бъдат насочени към: i) установяване на контакт с нечленуващи в синдикати мигранти на родния им език; и ii) осведомяването им на съответния език за ползите от присъединяването към синдикална организация, за да бъдат насърчени да станат членове. Освен комуникацията в устна форма, тези действия биха могли да включват и разпространението на информационни материали (например брошури) на съответните родни езици.

Препоръка 2.2 – Синдикалните организации биха могли да обмислят прилагането на действия, насочени към ***насърчаване на увеличаване на членството в синдикални организации сред временните/ сезонните работници***.

Тези действия биха могли да бъдат под формата на „облекчени“ схеми за членство в синдикатите, които включват: i) отстъпки от размера на членския внос; ii) временно членство; iii) допълнителни облекчения и/или придобивки за работниците, които подновяват заявлението си за участие в „облекчената“ схема в рамките на няколко последователни години.

Препоръка 2.3 – На ***равнище на ЕС*** EFFAT би могла да обмисли обсъждането в съответните форуми на възможността за разработване на ***инициативи в рамките на целия ЕС, насочени към насърчаване на създаването на партньорства между синдикалните организации и/или към подкрепа на дейността им***. На ***национално равнище*** синдикалните организации следва да обмислят възможността за ***създаване на партньорства със синдикати, базирани в други държави членки и/или в държави извън ЕС от особен интерес***.

В държавите членки, които са предимно ползватели на мигрантска работна сила в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост, синдикалните организации биха могли да насочат усилията си към създаването на партньорства със синдикати от държави членки и/или държави извън ЕС, които предоставят по-голямата част от съответната мигрантска работна сила. Синдикалните организации в държавите членки, които са предимно доставчици на мигрантска работна сила, биха могли да насочат усилията си към създаването на партньорства със синдикати от държавите членки, които наемат техни мигранти.

Препоръки за разширяване на колективното договаряне в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост

Препоръка 3.1 – EFFAT и/или членуващите в нея синдикални организации биха могли да обмислят възможността да ***предприемат действия на равнище на ЕС и/или на национално равнище***, за да ***проучат възможността за използване на предварителните условия в социалната сфера за насърчаване на разширяването на обхвата на КТД*** в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост, в рамките на: i) национални планове за действие за достигане на прага от 80% на ОКД, предвиден в ДМРЗ; ii) национални стратегически планове по ОСП.

В това отношение има две основни възможности за действие: i) Само работодателите, които спазват КТД, биха имали право на публично финансиране, включително в рамките на ОСП. Този „твърд“ подход към предварителните условия в социалната сфера понастоящем се прилага в рамките на ОСП за периода 2023-2027 г., където обаче е ограничен до спазването на определени трудови стандарти на ЕС. Той би бил в съответствие и с позициите на EFFAT относно преразглеждането на ОСП след 2027 г. и относно преразглеждането на Директивата относно възлагането на обществени поръчки. Той се очертава като ефективен подход от гледна точка на синдикалните организации, но вероятно ще срещне силна съпротива от страна на работодателите и нежелание от страна на някои създатели на политики. ii) Разширеният ОКД може да бъде насърчаван чрез система от стимули („мек“ подход), при която работодателите, спазващи КТД, получават по-висока оценка и класиране в процесите на подбор на базата на заслуги за публично финансиране, включително в рамките на ОСП (особено по отношение на подкрепата, предоставяна чрез политиката на ЕС за развитие на селските райони, т.нар. „втори стълб“ на ОСП). От гледна точка на синдикалните организации това може да доведе до някои ограничения по отношение на ефективността, но може също така да бъде посрещнато по-благосклонно от работодателите.