

# RAISE UP

Stop **undeclared work** in agriculture





Брошура

**ДОБРИ ПРАКТИКИ  
ЗА БОРБА С РАБОТАТА НА ЧЕРНО  
В ЗЕМЕДЕЛИЕТО**

Документът е изготвен от  
ФОНДАЦИЯ METES

Като част от проекта "RAISE UP – действия на терен, иновативни  
подходи и ангажираност на ключовите партньори за  
противодействие на недеklarирания труд" (VS/2017/0320)





## СЪДЪРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Въведение .....   | 7  |
| Проблемите .....  | 9  |
| 1. Социално-икономически анализ на територията .....  | 10 |
| 2. Идентификация на териториален референт за общостта .....   | 11 |
| 3. Планиране на задачите .....  | 12 |
| 4. Участие на заинтересованите страни .....   | 14 |
| 5. Мониторинг и оценка .....  | 16 |
| Чеклист за организирането на инициатива за борба с работата на черно в<br>селското стопанство ..... | 17 |



## Въведение

Работата на черно в селското стопанство е феномен, който се открива в няколко европейски страни и само чрез транснационално сътрудничество, участие на всички заинтересовани страни и приемането на холистичен подход, може да се помисли за откриване на решения на проблема.

Ето защо синдикатите, организациите на работодателите и институциите в Италия, България, Република Северна Македония, Румъния и Сърбия успяха да работят заедно, а през януари 2018г., благодарение на финансирането от Европейската комисия стартираха проекта "RAISE UP", за да участват в стратегически обсъждания и да разработят ефективни политики и конкретни мерки, допринасящи за борбата с недеklarирания труд в селското стопанство.

Обменът на добри практики в тази област доведе до изграждането на идеята за единство в борбата срещу експлоатацията, насърчаване на солидарността между работниците, синдикатите, местните институции и надзорните органи, независимо от страната на произход или пребиваване на работника, като по този начин се обръща внимание на защитата на правата на работниците на глобално равнище.

Сравнението на опита и условията на труд в различните социално-икономически системи позволява да се подчертаят различни характеристики на недеklarирания труд в селското стопанство, свързани с териториалните, икономически и продуктивни особености.

И в двата случая е възможно да се изготвят полезни насоки за:

- Определяне на целите
- Дефинирането на подхода към работниците
- Изборът на събеседници и условията за участие на заинтересованите страни

В тази брошура се събират, по схематизиран начин и на база практичен подход, решенията, които са били въведени на практика и са довели до добри резултати.

За по-задълбочена информация за дейностите по проекта можете да видите страницата:

<http://www.fondazionemetes.it/raise-up>, където можете да откриете и следните документи:

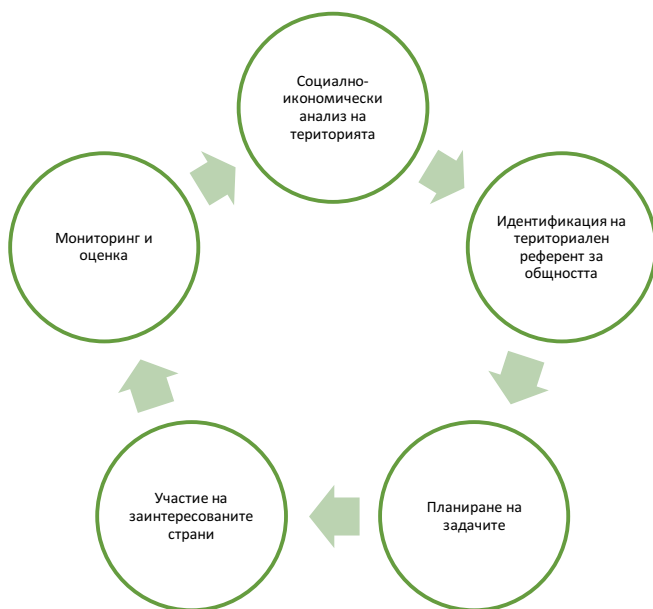
- Анализ и оценка на потребностите от обучение на участниците
- Наръчник - добри практики за борба с работата на черно в селското стопанство

## Насоки

При анализа на нуждите ние запитваме участниците какви са най-големите проблеми, с които се сблъскват, за да организират на практика ефективна кампания за борба с работата на черно. Въз основа на техния опит е възможно да се реконструира работния процес, като се идентифицират индивидуалните фази за планиране, реализация и последващи действия към инициативите.

Резултатът от тази дейност е чеклист, оперативен работен документ, приложен към тази брошура, който позволява да се следват фазите, в режим на самоконтрол, с възможност за адаптирането им в съответствие с характеристиките на териториалния контекст.

За всяка от тези фази респондентите са представили основните проблеми, пред които са изправени, като също така излагат, чрез своя конкретен опит, решенията, които са били открити, илюстриращи техните предимства и недостатъци.





## Проблемите

Голяма част от респондентите са изправени пред следните проблеми:



Изборът на източници се отнася до анализа на територията от социално-икономическа гледна точка, за да се получи информацията относно: големите производства; вида на заетите лица; местата за намиране на работна ръка; най-представените етноси, за съществуването на места за поклонение или за събиране.

Трудността при идентифицирането на референт за общността на територията се отнася до необходимостта от преодоляване на езиковите и културните бариери.

Трудностите да се отговори на нуждите на работниците в реално време идват от краткото време, което е налично, и от необходимостта да се създаде връзка на доверие.

Повишаването на осведомеността сред местната общност и общественото мнение относно важността на цялостния подход като приоритет за противодействие на експлоатацията във всички нейни аспекти (жилищно настаняване, училище, регулаторни и фискални политики) е основополагаща задача за създаването на условия за трайна интеграция, основаваща се на принципите на взаимно уважение и солидарност.

И накрая, може да е трудно за респондентите да ангажират активно институциите и правоприлагащите органи.

## 1. Социално-икономически анализ на територията



Само част от тази информация може да бъде получена чрез консултация с официални източници. Всъщност тези източници са склонни да подценяват недеklarирания труд. По-полезни могат да се окажат неформалните източници. В някои случаи, при отсъствие на полезни източници, проучването на условията на труд в селското стопанство може да бъде възложено на местен изследователски институт.

### Официални източници

- Социални и данъчни институции
- Търговски камари
- Институции, отговорни за функционирането на пазара на труда
- Изследователски институти

### Неформални източници

- Териториални звена на синдиката
- Привилегировани свидетели
- НПО и социални работници
- Медии

## 2. Идентификация на териториален референт за общността

Езиковите и културните бариери често могат да представляват пречка за приближаването към работниците и да порождаат недоверие.



Респондентите биха били много полезни за създаването на мрежа от културни медиатори, специализирани в работата на различни езици и култури, намиращи се на териториите и желаещи да участват дългосрочно в различни кампании срещу работата на черно и експлоатацията.

Изборът какви приспособления да се използват се прави въз основа на дейността, която ще се извършва на терена и постигането на целта на кампанията (сламена шапка, бутилка вода, светлини за колело, светлоотразителни жилетки, ръкавици, обувки и чорапи срещу студ и дъжд, дъждобрани). Контактите на синдиката могат да се разпространяват и чрез притурки, например като се отпечатат върху етикетите на бутилките за вода, върху шапките или светлоотразителните жилетки.

### 3. Планиране на задачите

Планирането на дейностите е резултат от избори, които взимат предвид целта, която трябва да бъде постигната, и във всеки случай следва да разглежда нуждите, очакванията и потребностите на работниците, без да представлява причина за риск за тяхната безопасност на работните им места. Преобладаващото мнение е, че недостигът на човешки и икономически ресурси е един от най-големите рискове за устойчивостта на проектите.



За да се подготви ефективна кампания, според респондентите е от съществено значение да се избере работен екип, който да има капацитет да отговори на всички въпроси на работниците, като може да се включат и външни за организацията професионалисти.

Начините за ефективно управление на малкото време, което имаме при срещата с работниците, са: да има ясна и споделена стратегия преди началото; да има достатъчен брой хора, за да обхванат територията възможно най-бързо; да бъдем лесно разпознаваеми; винаги да оставяме контакти за връзка с нас.

В някои случаи, по време на фазата на планиране, се извършват разузнаване и запознаване с територията чрез използване на технологии (маркери за локация в Google Maps), на които може да се отбележат областите, които впоследствие да се посетят. Недостигът на време, според респондентите, също определя още една необходимост: да се предоставят отговори точно навреме, без да се приема нищ за даденост, като се използва прост и разбираем език, без да се влияе от навигациите и стила на живот на собствения ни културен модел.

Човешки ресурси

Време

До работниците може да се достигне на работното им място; в края на работния ден; на местата за набиране на персонал; на мястото за поклонение по празниците; по време на срещите на общността.

#### Действия по полетата и на местата за набиране на персонал

- На разсъмване в местата за набиране на персонал (площади, барове, ключови пътни възли)
- Раздаване на подаръци/приспособления и листовки

#### Действия в края на работния ден и в центровете за настаняване

- В следобедните часове в местата за събиране в центровете за настаняване
- Информация, отнасяща се до заплатата, разрешението за пребиваване и формите на финансова помощ

Въз основа на натрупания опит, може да се каже че, когато кампанията се провежда в момента на набиране на работната ръка (на площад, в бар, в центровете за настаняване и т. н.) или на работното място, дейността е чисто информативна: раздаване на материалите и кратки обяснителни листовки на няколко езика с основна информация за видовете договори, индивидуалните и колективните гаранции и контактите на организацията, така че работникът да знае към кого да се обърне. Препоръчително е да си тръгнете преди пристигането на работодателите или капоралите, за да не се рискува загубата на този работен ден от работниците или друг и последствия, но след това да се върнете на същото място, за да се консолидират знанията, взаимоотношенията и доверието на работниците. В случай на дейности, които се извършват в края на работния ден, имате повече време на разположение. Този вид дейност се извършва въз основа на натрупания опит, най-вече в центровете за настаняване, в които според предварително определен график има гише за предоставяне на правни, фискални услуги и такива за пенсионно подпомагане. В други случаи, се създават мобилни станции (с обикновен таблет или с оборудвани кемпери) по протежение на пътя или на местата за събиране.

## 4 Участие на заинтересованите страни

Анкетираните считат, че е от съществено значение в синергичната координация да се включат ключовите партньори, по-специално контролните органи (инспекциите по труда), правоприлагащите органи и институциите.



Институционалният диалог в повечето случаи е безрезултатна конфронтация, която не се превръща в проактивно сътрудничество. Полезно е обаче, според респондентите, да се предоставят събраните данни и информацията относно условията на труд на територията и да се поискат нови проверки и интервенции в дружествата, срещу които са подадени жалби, с цел борба с бездействието и инертността.

Според респондентите е важно също така да се включи цялата общност чрез ефективна комуникация: Проблемът с работата на черно е не само въпрос за трудовото право, но и социална чума, особено ако ниското общо ниво на осведоменост означава липса на чувствителност към проблема от страна на местните общности. Важно е също така да се създаде мрежа от контакти с организации в доброволческия сектор, за да се организира настаняването: топла прехрана, легла, медицински грижи, ремонт на транспортни средства, транспорт до работното място, списъци за назначаване на работа.

Във всеки случай преобладаващото мнение е, че е полезно медиите да бъдат включени, като им се съобщат резултатите от дейността: местата, цифрите, хората, условията на труд, оплакванията за експлоатация. Също така е възможно да се организира конференция в

присъствието на институции, политици, гражданско общество, за да се потърсят намерения и решения.



## 5 Мониторинг и оценка

За всички респонденти е от съществено значение да се оценят резултатите от кампанията както от количествена, така и от качествена гледна точка. В много случаи, по време на кампанията се провеждат сравнителни срещи за оценка на тенденцията и вземане на коригиращи решения.

### Показатели за мониторинг

Брой работници, които са се обърнали към синдиката

Брой нови членове

Брой жалби

Брой споменавания в пресата

### Въпроси за оценка

Избрал ли си точното време?

Подходящо ли беше избраното място?

Срещнал ли съм достатъчен брой работници?

Срещнах ли интерес и доверие?

В някои случаи е изградена база данни и е приложен формат за откриване на данни, които да се актуализират постоянно.

Повечето респонденти свързват успеха на една кампания с нарастването на броя на членовете и въздействието, което може да има при подновяването на договорите в смисъла на придобиване на по-голяма сила при договаряне.

Анкетираният смята, че би било полезно да се наблюдава движението на работниците в различните географски райони в съответствие с периодите на беритба (работниците да се отнесат към географски референции).

И накрая, мнозинството от респондентите изразяват необходимостта от място за срещи, в което да обменят своя опит и да осигурят по-голяма координация. Анкетираният е всъщност осъзнават, че не всички инициативи могат да бъдат пренесени или директно прехвърлени, но знаят, че споделянето е важна част, за да се разбере какво да се прави и какво да не се прави. Важни, според респондентите, в този контекст са и проучвателните посещения по местата на произход на работниците, да се разберат навиците на живот, да се срещнат местните синдикати и да се опознаят различните начини на организиране на работата.



# Чеклист за организирането на инициатива за борба с работата на черно в селското стопанство

## Преди инициативата

### Анализ на контекста:

В определените области има/възникват:

- Случаи на експлоатация
- Концентрация на работници имигранти
- Кампании за беритба
- Гета или импровизирани лагери

### Знам

- Какви са основните производства
- Вида на използваната работна ръка
- Основните елементи на съответния договор (таблици за заплатите, рамки, графици)
- Къде са местата за набиране на работници
- Кои са най-ярко представените етнически групи
- Местата за събиране и поклонение

### Организация:

- Оценка на икономическите ресурси
- Оценка на наличното време
- Избор и производство на приспособленията за подаръци
- Възможност за интернет достъп по време на операцията
- Определяне на количествените и качествените цели на кампанията
- Планиране и програмиране на интервенциите
- Организиране на заключителна конференция

Открих / свързах се / информирах / ангажирах:

- Поне двама души, посветени на кампанията
- Културни медиатори
- Синдикални структури на територията
- Лице за контакт за работниците, което винаги да присъства на територията
- Местни институции
- Правоприлагачи органи

## След инициативата

### Оценка на резултата:

- Избраният часови пояс беше правилният
- Избраното място е подходящо
- Срещнах достатъчен брой работници
- Събудих у тях интерес и доверие.
- През следващите дни някои от тези хора отидоха в местното синдикално представителство, за да задълбочат придобитата информация или да подадат жалба за нарушаване на техните права
- Събрах данни, информация, изображения, полезни препоръки, за да изготвя пълен доклад за ситуацията, който да бъде предаден на компетентните институции и да ги приканя да се намесят
- Получих положителна обратна връзка за публикациите в социалните мрежи, за да се разпространи инициативата
- С мен се свърза журналист, който иска да проучи в детайл ситуацията
- Получих молба от територията (работници, делегати, управители на местни общности) за повторно провеждане на инициативата

### Мониторинг на интервенцията:

- Брой работници, които след първия контакт са се обърнали към структурата на синдиката
- Брой нови членове
- Брой жалби за случаи на експлоатация

### Отношения с институциите:

- Откриване на постоянна кръгла маса за дискусии по темата
- Доклад относно ситуацията, които сме срещали и събраните данни (брой работници, заплати, условия на живот, експлоатация)

### Последващо:

- Мониторинг на трудовите потоци в различни географски райони в съответствие с фазите на отглеждане на културите (географско посочване на местата, посещавани от работниците).