

## ФРАНЦИЯ

### КАЗУС 1

Информирание и консултиране с ЕРС в рамките на план за запазване на заетостта (PSE)

Реформата на Кодекса на труда и законът "свобода на избор на професионално бъдеще" създадоха нови предизвикателства пред синдикатите и членовете на Социално-икономическия комитет (КСК). Сред тях въпросът за професионалното равенство между жените и мъжете се превърна в съществена тема в прехода от намерение за задължение към изпълнение на задължение по отношение на равното заплащане на труда.

Днес избраните представители на ЕРС се възползват от средства, посветени на професионалното равенство между жените и мъжете: създаване на комисии, информационни консултации или използване на упълномощен експерт.

#### **Комисия, посветена на професионалното равенство: проблем съществуващ в големите компании**

По този начин, при липса на дружествено споразумение, компаниите с най-малко 300 служители имат задължението да създадат комисия, посветена на професионалното равенство. Тази комисия, посветена на професионалното равенство, има за цел да подготви обсъжданията на КСК относно социалната политика на компанията, условията на труд и заетостта в областите, които са от нейната компетентност.

Задължително се консултира с CSE на три блока:

- Стратегическите ориентации на компанията;
- Икономическото и финансовото състояние на компанията;
- **Социалната политика на компанията, условията на труд и заетостта:** именно в този блок намираме темата за професионалното равенство между жените и мъжете.

С оглед на тази консултация и по-специално по отношение на темата за професионалното равенство между жените и мъжете, членовете на КСК трябва да имат възможност:

- Количествена информация и показатели за сравнителното положение на жените и мъжете във фирмата;
- Споразумението за професионално равенство между жените и мъжете, произтичащо от преговорите или, при липса на споразумение, плана за действие.

Цялата тази информация трябва да бъде интегрирана в базата данни за икономически и социални данни на компанията (ESDB). Тя обединява цялата информация, необходима



за периодични консултации и информация, която работодателят предоставя на разположение на ЕРС. Тази информация включва по-специално показатели, свързани с професионалното равенство между жените и мъжете, по-специално по отношение на пропуските в заплащането.

Във фирми с повече от 300 служители BDSE трябва редовно да се предоставя от работодателя, така че по-специално членовете на ЕРС да могат да се консултират с цялата необходима информация по време на годишните преговори за професионално равенство.

Следователно той трябва да съдържа:

- Показатели за сравнителното положение на жените и мъжете в предприятието: общи условия на заетост, възнаграждение и кариерно развитие, обучение, условия на труд, здраве и безопасност на работното място и др .;
- Показатели, свързани с връзката между професионалната дейност и упражняването на семейната отговорност: празници, организация на работното време във фирмата и др.;
- Стратегия за действие: предприети мерки, оценка на действията, цели на напредъка, качествено и количествено определение на мерките и др.

И накрая, членовете на ЕРС могат да поискат използването на оторизиран експерт, който да подготви преговорите за професионално равенство в компании с най-малко 300 служители.

### **Колективно договаряне за професионално равенство**

Независимо дали става въпрос за колективно или браншово колективно договаряне, социалните партньори трябва да се срещат поне на всеки четири години и да се споразумеят за мерки за гарантиране на професионално равенство между жените и мъжете и мерки за наваксване за отстраняване на наблюдаваните неравенства. Тези преговори трябва да включват условията за достъп до заетост, обучение или ефективно възнаграждение и връзката между работата и личния живот.

### **Фокус върху: индексът на равно заплащане за жените и мъжете**

В съответствие със закона „За свободата да избираш професионалното си бъдеще“, обнародван през септември 2018 г., на 1 януари влезе в сила индексът за равенство между жените и мъжете. Резултат от консултация със социалните партньори, този инструмент има за цел да намали професионалните неравенства на работното място, особено в областта на равното заплащане, като знаем, че на същото ниво заплатите на жените днес остават средно с 9% по-ниски от тези на мъжете.

От 1 март големи компании (повече от 1000 служители) започнаха да публикуват своя индекс за равенство между половете. Това изискване за публикуване се прилага и за компании с най-малко 250 служители от 1 септември 2019 г. и ще се прилага за тези с най-малко 50 служители от 1 март 2020 г.



Например, компания с резултат под 75 точки ще трябва да приложи навременни и подходящи коригиращи мерки, за да постигне най-малко 75 точки след три години. След този период може да се приложи финансова санкция.

Компаниите трябва да публикуват общото си ниво на резултатите всяка година **и имат задължението да предоставят на ЕРС цялата информация, необходима за разбиране на показателите и нивото на резултатите.** Те трябва също да предават същата информация на службите на министъра на труда. Следователно избраните служители на CSE са напълно загрижени за тези нови мерки: те се консултират всяка година по този въпрос.

Периодите за консултации на CSE, предвидени в членове L. 2312-16 и R. 2312-6 от Кодекса на труда, са следните:

- 1 месец от предоставянето на информация;
- 2 месеца, ако се намеси експерт;
- 3 месеца в случай на намеса на една или повече експертизи в рамките на консултации, провеждащи се на ниво централна ПГ и една или повече установени ПСС.

Възможно е обаче да се постигне споразумение за намаляване на този период, но въпреки това той трябва да позволи на ЕРС или, в зависимост от случая, централата на ЕРС, да използва ефективно своята компетентност в зависимост от естеството и значението на въпросите, които са му представени.

Синдикатите и членовете на ЕРС играят роля в тези нови разпоредби относно професионалното равенство между жените и мъжете. Това е истинско предизвикателство за френските синдикални организации, които трябва да постигнат тази цел. CFE-CGC инвестира много в консултациите, довели до този нов индекс и разчита на участието на членовете и активистите си в тази област, в компании за насърчаване на равенството между половете.

## КАЗУС 2

**Достъпът до предварителни списъци: предизвикателство за синдикалните организации на служителите в селскостопанския сектор**

### Предговор

Франция остава една от най-успешните селскостопански икономики в Европа с приблизително производство 71,1 милиарда евро без субсидии.

С най-високото производство на континента той е добре представен в редица основни категории селскостопански храни: първи европейски производител на зърнени култури, говеждо месо, сурими и захар, втори производител на масло, мляко и сирене, 3-ти производител на плодове и зеленчуци. В световен мащаб Франция остава най-големият



световен производител на ленени влакна и е на второ място в класацията на страните производители на вино.

Тази ситуация се обяснява отчасти с благоприятните икономически условия, с които се сблъскват 850 000 френски фермери. Така четвърта поредна година разходите на земеделските производители се намаляват за пореден път през 2017 г. В съчетание с нарастването на стойността на производството, това благоприятно развитие допринася за засилване на добавената стойност на френския селскостопански сектор.

На нивото на отраслите на селскостопанското производство има приблизително 320 000 постоянни служители на постоянни договори. Този брой служители се увеличава със срочни и сезонни договори. Така през 2014 г. бяха подписани 854 000 договора, от които 45% в лозарството. Цифрата леко намалява всяка година, въпреки периодичните нужди от работна ръка в стопанствата, от работа за събиране, опаковане, изкореняване, рязане или оразмеряване. Нужди, които могат да бъдат свързани и с празничния сезон. Като цяло сезонната заетост е разположена в основните арбореални и лозаро-винарски райони, като Аквитания, Шампан-Арден или Лангедок-Русийон.

Селското стопанство остава отговорност на малките предприятия, доминирани от семейството. В по-голямата част от френските стопанства управителят на фермата работи сам с помощта на известна подкрепа от служители или членове на семейството си. Средно френските ферми използват 1,5 работни единици. Независимо от това, корпоративните форми са все по-многобройни.

## 1) Представяне на SNCEA / CFE-CGC

Националният синдикат на мениджърите в селскостопанския бизнес (SNCEA / CFE-CGC) е създаден през 1945 г. Той е единственият специфичен съюз, представляващ техници, надзорници, мениджъри и отговорни служители от селскостопанското производство и свързаните с него услуги.

Нашата организация иска да бъде точката на сближаване на нуждите на служителите.

Нашите представители преговарят в институции и съвместни органи на селскостопанския свят, групи за социална защита, обучение, съвместни национални, регионални и ведомствени комисии.

Съюзът присъства на всички професионални избори, а също и на национални избори като Селскостопанските палати и MSA.

## 2) Достъпът до (предварителните) списъци с избиратели в изборите за камари на земеделците: предизвикателство за синдикатите

Изборите за Камара на селското стопанство са много важни за SNCEA / CFE-CGC, защото те дават възможност за измерване на представителността на синдикатите на всеки 6 години. Работата трябва да се организира за представяне на списъци във всички отдели. Следователно е необходимо да се свържете с членовете на съюза, симпатизантите и селскостопанските служители, за да мобилизирате най-много хора и да ги представите в нашите списъци.



За да извърши тази работа, синдикатът трябва да има достъп до временните избирателни списъци за тези национални избори, за да се свърже със служителите в селското стопанство и да гарантира, че те отговарят на всички критерии, за да се кандидатираат.

Достъпът до тези временни списъци обаче е рамкиран от много строги разпоредби.

Крайният срок за съставяне на временния списък на избирателите от Комисията за регистрация на избори (CELE) трябва да бъде преди понеделник, 1 октомври 2018 г. R511-17 от Селския кодекс.

За да постигнат този списък, Постоянното събрание на селскостопанските палати (APCA) и Caisse Centrale de la Mutualité Social Agricole (CCMSA) подписаха рамкова конвенция за методите за обработка и предаване на данни от информация от мрежата на подразделения на MSA и полезна за създаването на избирателни списъци. Настоящото рамково споразумение предвижда прилагането му чрез специално споразумение, сключено на местно ниво между всяко подразделение (CMSA или CGSS) и всяка селскостопанска камара и при спазване на условията на гореспоменатата рамкова конвенция.

След като временният списък на избирателите бъде съставен, президентът на CELE изпраща не по-късно от 1 октомври 2018 г. и по всякакъв начин: на всеки кмет на избирателния район на камарата копие от временния списък на избирателите на общината, за всеки от колегите; при получаване кметът ще ги публикува на обичайните места, до 15 октомври 2018 г. (включено); - до Камарата, копие от временния списък на избирателите (всички общини заедно) за всеки от колегиите, който ще го предостави за консултация. Временните списъци на избирателите не се съобщават при никакви обстоятелства (Техническа инструкция DGPE / SDPE / 2018-581 от 27/07/2018).

### **3) Последици за синдикалните организации на служителите**

Последиците са многобройни за синдикатите на работниците и служителите: трудности с информирането на земеделските служители за тези избори, недостатъци в списъците на много френски отдели, намаляващо намаляване на участието на земеделските служители в тези избори ...

За да отговори на тези проблеми, Mutualité Sociale Agricole предвижда създаването на система, която благоприятства предаването на информация.

### **4) Достъп до (предварителни) предварителни избирателни списъци на избори за МСА: отговор, адаптиран към регламентите**

Качеството на избирателите се оценява на 1 април 2019 г. с 5 условия, които трябва да бъдат изпълнени, за да бъдат вписани в избирателните списъци:

- принадлежат към една от 3-те избирателни колегии (1-ва колегия: фермери и пенсионери, 2-ра колегия: земеделски служители, 3-та колегия: работодатели)

- да е на поне 16 години,



- да не е осъден на някоя от наказателните присъди или да не доведе до лишаване от граждански права,
- да е платил всички дължими вноски лично и да е поискал поне 6 месеца,
- да има местожителството си на столичната територия.

По отношение на избирателните списъци, след като е оценено качеството на избирателите, Съветът на директорите на всяка структура на MSA съставя временните списъци с избиратели, които се публикуват не по-късно от четвъртък, 29 август 2019 г., в седалището на MSA.

Степента на участие е критерият за успех при следващите избори за MSA. Едно от условията за мобилизиране на избирателите е присъствието на кандидати във всички избирателни райони. По-специално за синдикатите на служителите познаването на членовете, регистрирани в избирателните списъци и техния картон за членство, улеснява търсенето на кандидати и съставянето на списъците. Синдикалните организации на служителите изразиха желание да могат да имат предварителни списъци с избиратели доста преди крайния срок за публикуване на временните списъци с избиратели от 29 август 2019 г., определен от изборния избирателен календар. MSA се ангажира техните централни органи да приложат необходимите средства за постигането на това.

Служителите на MSA съобщават тези списъци възможно най-скоро на синдикалните организации на служителите, на USB стикове, CD-ROM и безплатно (файлове не се изпращат по куриер).

В този контекст централните органи на синдикалните организации на служителите приеха принципа на хартата за добро използване на тези списъци, ограничен до единствената подготовка на изборите за MSA 2020 до изключване на всякаква друга цел (вж. Приложение 1 " Използване на предварителни списъци на хартата ").

Следва да се уточни, в съответствие с LTC 2019-288 „CNIL - предварителни списъци за избори за делегати в секцията, 2020 г.“, че формалностите на CNIL за прилагането на тези процедури са извършени от Caisse Centrale. Решение № 19-02 за съставяне на предварителни списъци за изборите на секционните делегати трябва да бъде подписано и след това публикувано чрез публикуване и на уебсайта на всяко засегнато подразделение по време на процедурата.

Заявленията трябва да се подават най-късно до вторник, 19 ноември 2019 г. Номинациите се основават на шаблон на CERFA за индивидуална декларация за кандидатстване. Тези декларации се приемат в електронен вид и трябва да бъде придружен от документ за самоличност. Необходимо е обаче да се запази оригиналът на отделната декларация, за да се предостави в случай на искане.

Резултатите от изборите за MSA ще бъдат разгледани от всички публични органи. Увеличаването на участието би засилило мрежата на MSA, обратно, спадът може да





доведе до по-задълбочено реструктуриране на мрежата ѝ, за да се намалят допълнително оперативните разходи.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Избори MSA 2020

Харта за използване на предварителни списъци

Ангажимент за честта за доброто използване на избирателните списъци

Аз, долуподписаният, името на представителя като статус, организация и адрес

Заявявам, че нито аз, нито моята профсъзна организация не използваме информацията в избирателните списъци, създадени съгласно членове L. 723-15 и сл. от Селския кодекс и морския риболов с цел, която не е строго свързана с намирането на кандидати за изборите.

Информиран съм, че в съответствие с член R. 723-41 от Кодекса на селските райони и морския риболов, обявяването или публикуването на подробности, свързани с лица по време на справка с избирателните списъци, както и използването им за други цели отколкото избирателна, се наказва с глобата, предвидена за нарушенията на четвърти клас. Глобата се прилага толкова пъти, колкото е регистрирано това престъпление.

Аз също се задължавам да предприема, в случай, че това се налага, извършването на унищожаване на избирателните списъци, както и на техните пълни или частични копия, след като изтече крайният срок за подаване на кандидатури.

Съставено в два екземпляра в Town, The (дата)

MSA Caisse Centrale

19 Rue de Paris Tél: 01.41.63.77.77 CS 50070 Факс: 01.41.63.72.66

93013 BOBIGNY CEDEX [www.msa.fr](http://www.msa.fr)

### КАЗУС 3

«Информиране – консултиране със ЕРС и предизвикателството на професионалното равенство»

Реформата на Кодекса на труда и законът "свобода на избор на професионално бъдеще" създадоха нови предизвикателства пред синдикатите и членовете на Социално-икономическия комитет (КСК). Сред тях въпросът за професионалното равенство между жените и мъжете се превърна в съществена тема с прехода от намерение за задължение към изпълнение на задължение по отношение на равното заплащане на труда.

Днес избраните представители на ЕРС се възползват от средства, посветени на професионалното равенство между жените и мъжете: създаване на комисии за информиране и консултиране или използване на упълномощен експерт.



Комисия, посветена на професионалното равенство: проблем в големите компании

По този начин, при липса на дружествено споразумение, компаниите с най-малко 300 служители имат задължението да създадат комисия, посветена на професионалното равенство. Тази комисия, посветена на професионалното равенство, има за цел да подготви обсъжданията на КСК относно социалната политика на компанията, условията на труд и заетостта в областите, които са от нейната компетентност.

Задължително се консултира с ЕРС на три блока:

- Стратегическите ориентации на компанията;
- Икономическото и финансовото състояние на компанията;
- **Социалната политика на компанията, условията на труд и заетост:** именно в този блок намираме темата за професионалното равенство между жените и мъжете.

С оглед на тази консултация и по-специално по отношение на темата за професионалното равенство между жените и мъжете, членовете на КСК трябва да имат възможност:

- Количествена информация и показатели за сравнителното положение на жените и мъжете във фирмата;
- Споразумението за професионално равенство между жените и мъжете, произтичащо от преговорите или, при липса на споразумение, плана за действие.

Цялата тази информация трябва да бъде интегрирана в базата данни за икономически и социални данни на компанията (ESDB). Той обединява цялата информация, необходима за периодични консултации и информация, която работодателят предоставя на разположение на ЕРС. Тази информация включва по-специално показатели, свързани с професионалното равенство между жените и мъжете, по-специално по отношение на неравенствата в заплащането.

Във фирми с повече от 300 служители BDSE трябва редовно да се предоставя от работодателя, така че по-специално членовете на ЕРС да могат да се консултират с цялата необходима информация по време на годишните преговори за професионално равенство.

Следователно той трябва да съдържа:

- Показатели за сравнителното положение на жените и мъжете в предприятието: общи условия за заетост, възнаграждение и кариерно развитие, обучение, условия на труд, здраве и безопасност на работното място и др .;
- Показатели, свързани с връзката между професионалната дейност и упражняването на семейната отговорност: празници, организация на работното време във фирмата и др .;





- Стратегия за действие: предприети мерки, оценка на действията, цели на напредъка, качествено и количествено определение на мерките и др.

И накрая, членовете на ЕРС могат да поискат използването на оторизиран експерт, който да подготви преговорите за професионално равенство в компании с най-малко 300 служители.

### **Колективно договаряне за професионално равенство**

Независимо дали става въпрос за колективно или браншово колективно договаряне, социалните партньори трябва да се срещат поне на всеки четири години и да се споразумеят за мерки за гарантиране на професионално равенство между жените и мъжете и мерки за навакване за отстраняване на наблюдаваните неравенства. Тези преговори трябва да включват условията за достъп до заетост, обучение или ефективно възнаграждение и връзката между работата и личния живот.

### **Фокус върху: индекса на равно заплащане за жените и мъжете**

В съответствие със закона „За свободата да избираш професионалното си бъдеще“, обнародван през септември 2018 г., индексът за равенство между жените и мъжете влезе в сила на 1 януари. Резултатът от консултацията със социалните партньори, този инструмент има за цел да намали професионалните неравенства на работното място, особено в областта на равното заплащане, като знаем, че на същото ниво заплатите на жените днес остават средно с 9% по-ниски от тези на мъже.

От 1 март големи компании (с повече от 1000 служители) започнаха да публикуват своя индекс за равенство между половете. Това изискване за публикуване се прилага и за компании с най-малко 250 служители от 1 септември 2019 г. и ще се прилага за тези с най-малко 50 служители от 1 март 2020 г.

Например, компания с резултат под 75 точки ще трябва да приложи подходящи и подходящи коригиращи мерки, за да постигне най-малко 75 точки след три години. След този период може да се приложи финансова санкция.

Компаниите трябва да публикуват общото си ниво на резултатите всяка година и **имат задължението да предоставят на CSE цялата информация, необходима за разбиране на показателите и нивото на резултатите**. Те трябва също да предават същата информация на службите на министъра на труда. Следователно избраните служители на CSE са напълно загрижени за тези нови мерки: те се консултират всяка година по този въпрос.

Периодите за консултации на ЕРС, предвидени в членове L. 2312-16 и R. 2312-6 от Кодекса на труда, са следните:

- 1 месец от предоставянето на информация;
- 2 месеца, ако се намеси експерт;



- 3 месеца в случай на намеса на една или повече експертизи в рамките на консултации, провеждащи се на ниво централна ПГ и една или повече установени ПСС.

Възможно е обаче да се постигне споразумение за намаляване на този период, но въпреки това той трябва да позволи на ЕРС или, в зависимост от случая, централата на ЕРС, да използва ефективно своята компетентност в зависимост от естеството и значението на въпросите, които са му представени

Синдикатите и членовете на ЕРС играят роля в тези нови разпоредби относно професионалното равенство между жените и мъжете. Това е истинско предизвикателство за френските синдикални организации, които трябва да постигнат тази цел. CFE-CGC инвестира много в консултациите, довели до този нов индекс и разчита на участието на членовете и активистите си в тази област, в компании за насърчаване на равенството между половете.

