



# НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА “ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ” - КНСБ

## СИНДИКАЛЕН ОБЗОР – 2012 г.

### I. СОЦИАЛНО – ИКОНОМИЧЕСКИ И ПОЛИТИЧЕСКИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА 2012 г.

Днешният синдикален обзор очаквано, както на всички наши форуми и срещи от VI-я конгрес насам, правим в условия на незатихваща финансова и икономическа криза, непредвидима икономическа среда и тежка социална ситуация. Най-хубавото на 2012 година беше, че тя най-после си отиде, за да отбележи единствено социално икономическия застой и политическо безсилие у нас.

Продължаваме, както казва китайското проклятие, да **живеем в „интересни времена“** с едностранни и непоследователни политически решения, плашещи равнища на несправедливост и корупция и поредна година на маргинализиран социален диалог, на което и Брюксел вече се отказа да ни обръща внимание.

През 2012 г. надеждата за икономическо оживление отстъпи място на песимизма от настъпилата рецесия, с ниска икономическа активност, висока цена на кредитния ресурс, висока задлъжнялост и предпазливост в бизнес средата и нови хиляди фалиралали предприемачи.

И като, че ли земетресението в Перник, наводнението в Бисер и терористичната трагедията с жертвите в Сарафово не донесе разум и примирение на политическите страсти.

Станахме свидетели на безконечни политически загаряващи обиколки и престрелки, от призивите на новия президент за нова икономическа политика, невчесаните изказвания, че държавата трябва да се управлява от дясно правителство, за да стане богата, а след това да бъде и социална, през среднощните предизвестени гласувания от ляво, до миризмата на предсрочни избори на лидера на ДПС и джибрите на ГЕРБ.

В началото на годината започна мандатът на новия **президент на Република България** Росен Плевнелиев. Малко по-късно поредица скандали разтърсиха министерствата на здравеопазването и на икономиката, което логично доведе до рокади във властта. Десислава Атанасова зае поста на здравния министър Стефан Константинов, а Делян Добрев оглави Министерството на икономиката на мястото на Трайчо Трайков.

На 1 юли 2012 г. в НДК се проведе Учредителното събрание на **"Движение България на гражданите"** и очаквано Меглена Кунева бе избрана за председател на новата политическата партия.

Според политическите наблюдатели няма нищо учудващо в извода, че профилът на потенциалните избиратели на "България на гражданите" е близък до този на НДСВ през 2001 г. и на ГЕРБ през 2009-а, че това са предимно бивши симпатизанти на НДСВ, ГЕРБ и Синята коалиция. Поредната нова дясна партия по традиция се сформира не около идеи, а около популярна фигура, така, че рейтингът на лидера да се превърне в проценти за партията.

Колкото обаче и да не се иска на парламентарните сини, червени, още повече на гербаджии, България на гражданите набира скорост не само според социолозите, които дават около 5 % на предстоящите избори, а и за демонстрирания стремеж към истинска

европейска промяна, която не се случи с членството ни в ЕС и позицията им срещу картелното управление на сегашните политици.

**Протестите през 2012 г.** постигнаха най-голям връх и увеличение от 21% спрямо предходната година. Погледнато от годините и логиката на т.нар икономически преход и през 2012 г. своя логичен крах намериха редица индустриални конфликти. Достатъчно е да отбележим края на Кремиковската епопея, затварянето на ОЦК-Кърджали, безсрочната вече стачка във ВМЗ-Сопот и близо 30 дневната стачка в БДЖ, които за пореден път показаха ниската култура на управляващите за социален диалог и за преодоляването и решаването на индустриални конфликти.

Протестите на еколозите бяха хита през цялата 2012 г. с цяла поредица акции, започнали с жалката гоненица с полицията в протеста „Орлов мост“ срещу промените в Закона за горите, относно промяната на предназначението на горите, след това срещу концесионерите на неметални ресурси от групата на Иво Прокопиев, последвани от акцията срещу навлизането в територията на Натура`2000 и последните скандали за дюните в Несебър и плажната ивица на Иракли. Тези протести успяха да сблъснат еколозите и индустриалните синдикати и да доведат до неразбираемия за обикновения европейец протестен синдикален митинг в защита на бизнеса.

Политическата 2012 г. беше съпътствана от непрекъсната размяна на остри реплики, нападки и взаимни обвинения между управляващи и опозиция, както и от скандални разкрития за строежа на гол в АЕЦ "Белене". В отговор левица инициира и на всичко отгоре, въпреки обвиненията за злоупотреба със народна пара и наследения въпросен „гол“, събра над 700 хиляди подписа. Така бъдещето на ядрената енергетика у нас беше прехвърлен и ще се решава на Национален референдум в началото на 2013 г. въпреки несъстоятелния от всякъде безсмислен въпрос.

На 2 май 2012 г. в присъствието на близо 1000 делегати и гости беше открит **VII конгрес на КНСБ**.

Конгресът направи своите послания към политиците и гражданското общество за нова икономическа политика, в която фискалната консолидация трябва да се съпровожда от разгърнат план за растеж. Спасението на българската икономика се корени в развитието на индустрията и на високо технологични индустрии с висока добавена стойност, което ще редуцира бедността и социалното изключване. А за това се изисква последователна политическа воля на управляващи и политици, за които макроикономическата и социалната политика са отговорност и приоритет.

Конгресът се обяви за смяна на философията на данъчното облагане и срещу „плоския данък“, за подобряване и адекватност на пенсиите, които генерират бедност с ниското си ниво, които на всичко отгоре бяха замразени в последните години и премахнато швейцарското правило за индексация.

Конгресът обяви необходимостта да се подобри качеството и да се гарантира свободния достъп на всички хора до социални услуги, образование, здравеопазване и сигурна пенсионна система, която агресивно почти безцеремонно беше „затворена“ за хиляди очакващи пенсия, без значение дали навременна или ранна.

Все пак синдикалният натиск и позиции дадоха и добри резултати посочени и пред VII-я Конгрес на КНСБ:

- през програмата за непълно работно време с компенсирано намалението на работните заплати бяха съхранени над 20 хиляди работни места. Запази се заетостта и на други десетки хиляди работници и служители, в резултат на синдикалната намеса при реструктурирането и приватизацията на ключови предприятия;

- отпадна ограничението за размера на обезщетението при безработица и той бе установен на 60 на сто от брутно трудово възнаграждение на всеки останал без работа работник или служител;
- минималната работна заплата за няколко години нарасна с повече от 60 на сто с увеличението на 290 лева;
- минималните осигурителни прагове нараснаха с близо 75 % за пет години;
- гарантираното обезщетение за работниците, не получили трудовите си възнаграждения в резултат на фалит на техния работодател, бе увеличено с 40 на сто и се установи на 1000 лева;
- на два пъти и при възможния максимум успяхме да съхраним, дори подобрим правата на работниците и служителите, при промените на пенсионното законодателство;
- част от предложенията на КНСБ от кампанията в защита правата на работещите, вече са във вид на правителствени проектозаконали и очакваме тяхната успешна реализация в Парламента.

Иначе, ако социалният и икономически застои не беше толкова трагичен за над 2/3 от хората у нас щяха да ни бъдат интересни и забавни световните събития на 2012 г. като лятната олимпиада в Лондон, скокът на един австриец от ръба космоса или пък клипа на южнокорейския рапър „Гагнам стайл“.

В заключение на прегледа на изминалата година буквално в първите дни на 2013 г. Центърът за демографска политика представи **Топ 10 на най-печалните демографски събития през 2012 година.**

Десетте най-печални демографски събития у нас за миналата година са изведени от обективни източници в страната, данни и от институции като Националния статистически институт, Министерството на здравеопазването, Агенцията по заетостта и др.

"Тези събития по удивителен начин остават извън вниманието на политическите партии и на властите. Какво става? На практика, според редица авторитетни международни институции, ние сме най-бедни, най-болни, най-корумпирани, най-нешастни, влизаме в Третия свят, изчезваме като нация, но това не интересува години наред никого от управляващите в София, които игнорират всичко, което пречи на амбициите им за власт на всяка цена, имащи за цел последващо лично обогатяване за сметка на мизерията сред народа", с безпокойство заявиха представителите от института на презентацията си на 3 януари 2013 г.

Ето и класацията:

1. Българското население намаля под 7 милиона, което ни връща в следвоенната 1947 г.
2. Броят на новородените бебета е спаднал за последните две години с 17,5%.
3. По смъртност на населението (14,32‰) България зае първо място в Европа.
4. Вече имаме 183 напълно обезлюдени села-фантоми.
5. В 1398 градове и села (26,2% от всички селища) етническите българи вече са малцинство
6. България е европейски шампион по безработица (официална 11%, реална 25%).
7. Разходите от бюджета за издръжка на циганите станаха 3,2 милиарда лева.
8. Нарастват социалните конфликти – блокадите и масовите протести са с 21% повече от 2011 г.
9. По благополучие (Wellbeing) падаме на 140-то място, между Чад и Сенегал, от 155 страни.
10. Намалява интелигентността на нацията (National IQ Scores). Вече сме чак на 47-мо място.

## **ИКОНОМИКАТА БЕЗСТРАСТНИЯ РЕГИСТАТОР**

Икономиката на България отчита растеж от 1,1 на сто към м. септември 2012 г. спрямо година по-рано, показват данни на Националния статистически институт.

Индустриалният сектор като част от БВП се свива с 1,9 % на годишна база, за сметка на селското стопанство и услугите.

За крайното потребление през третото тримесечие на 2012 г. се изразходват 70% от БВП, а останалите 30 % от БВП отиват за създаване на материална база и инфраструктура, върху която

да се надгражда растеж и да се създава повече добавена стойност. За този период външнотърговското салдо от стоки и услуги е положително в размер на 1,8 млрд. лв.

По данни на НСИ – общия индекс на потребителските цени за декември 2012 г. се увеличил спрямо декември 2011 г. с 4,2%, стойност, която далеч изпреварва икономическия ръст. При малката потребителска кошница нарастването за същия период е дори 5,9%.

С поетапното увеличение на цените през 2012 г. на природния газ, както и на топло и електроенергията се очертава един сравнително бърз процес на адаптация на цените в България към средните европейски равнища. Тези тенденция е в остро противоречие с действащата политика на задържане равнището на реалните доходи, а това означава ново обедняване, при това за все по-голяма част от българските домакинства.

### **ИЗДРЪЖКА НА ЖИВОТ**

Издръжката на живот на 1 член от 4-членно домакинство (2 възрастни + 2 деца) в края на м. септември достигна 562,61 лв., или общо това домакинство трябва да разполага месечно с 2 250 лв., за да се храни и да поддържа разходите си за дома, да се облича, да ползва медицински и образователни услуги спрямо нормалните български стандарти.

Темпът на нарастване на издръжката на живот през месец септември е с 5.9% по-висок спрямо същия период на миналата година, нарастването от началото на 2012 г. година е с 4.8%.

Границата на бедност през септември 2012 г., базирана на потребителска кошница от 77 жизнено важни стоки и услуги за физическо оцеляване, достигна 213,61 лв. на 1 лице, което показва ръст с 4.2% спрямо предходното тримесечие, а на годишна база ръст от 7.1%.

Сравнителният анализ между необходимите средства за издръжката на живот и данните за разпределението на домакинствата по доходни групи на общ доход (НСИ) за второто тримесечие 2012 г. показват следните тенденции:

- под границата на бедност остават около 23% от домакинствата в страната (с общ доход на 1 лице до 214 лв.);
- с общ доход на 1 лице от домакинството до 290 лв. са около 50% от домакинствата в страната;
- домакинствата с общ доход на 1 лице над издръжката на живот са около 16.1%, като спрямо м. декември 2011 г., а нарастването е с 3.3 процентни пункта

### **ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА**

768 лв. е средна заплата за м. септември според НСИ , а в началото на годината - 720 лв. Увеличението от началото на годината е 6,25 % и твърде далеч от средните нива за Европейския съюз.

Със своите 646 лв. за м. септември преработващата промишленост е с сравнително ниските нива на доход, като е реализиран и по-нисък ръст спрямо януари 2012 г. от общо 5,9%.

Най-високо средномесечно трудово възнаграждение през третото тримесечие на 2012 г. са получили наетите лица по трудово и служебно правоотношение в икономическите дейности:

„Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения” - 1 750 лв.

„Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива” - 1 522 лв.

„Финансови и застрахователни дейности” - 1 426 лева.

Най-ниско платени са били наетите лица в икономическите дейности:

„Административни и спомагателни дейности” - 494 лв.

„Хотелиерство и ресторантьорство” - 506 лв.

„Други дейности” - 574 лева.

Продължава, тенденцията в някои икономически сектори темпът на нарастване на работната заплата и броя на наетите значително да изостава от темпа на нарастване на производството. Също така средната компенсация на наетите лица, като дял от БВП, е по-ниска спрямо средното за Европа.

## **ЗАЕТОСТ И БЕЗРАБОТИЦА**

Наетите лица по трудово и служебно правоотношение към края на септември 2012 г. достигат 2.13 милиона, като се увеличават с 14,3 хил., или с 0,67 % от началото на 2012 г.

През септември 2012 г. в преработващата промишленост са заети 473 хил. лица, като от началото на годината те са намалели с 4500 или с почти 1% по-малко заети.

Спрямо януари 2012 г. с най-голямо увеличение на наетите лица в:

Хотелиерство и ресторантьорство + 9,53% (+ 8963 души)

Селско, горско и рибно стопанство + 8,9% (+ 5348 души)

С най-голямо намаление на наетите лица са секторите:

Финансови и застрахователни дейности – 2,3% ( - 1246 души)

Образование – 1,7% ( - 2811 души)

Безработицата според Агенцията по заетостта през декември 2012 г. е 11,4%. В бюрата по труда са регистрирани близо 376 хил. безработни, на база на които Агенцията изчислява и размера на безработицата. В осем области нивото е по-ниско от средното за страната. В други 20 пък е над средното, като най-висока е безработицата във Видин, Монтана и Враца. Новорегистрираните безработни в бюрата по труда през декември са около 35 хил. Всеки четвърти от тях е до 29 години. На работа през декември са постъпили около 15 хил. души. Тревожното е че в бюрата по труда са обявени едва около 15 200 свободни работни места. Спрямо декември 2011 г., Агенцията по заетостта регистрира увеличение от 8,8% на броя на безработните.

Безработицата в Европейския съюз по последни данни е 11,8%, като се задържа на рекордно високо ниво. Испания е европейският шампион по безработица с 26,6%. Следва я Гърция с 26,0%.

Безработицата в България през третото тримесечие на годината е била 11,5%, което е с 1,3% повече спрямо същия период на миналата година, съобщи Националният статистически институт (НСИ).

Почти 221 хил. са продължително безработните, което е 56,2% от всички безработни лица, като в сравнение с третото тримесечие на предходната година броят им се увеличава с 6,8%.

Данните сочат, че по-бързо нараства безработицата при мъжете, отколкото при жените. През второто тримесечие безработицата при мъжете се е увеличила с 13,9 процентни пункта на годишна база, а при жените – се е увеличила само с 9 процентни пункта.

Безработицата сред младежите във възрастовата група 15-24 години е била 21,9% през третото тримесечие на 2011 г., а през същия период на 2012 г. се е покачила с още 2,7% и достига през 2012 г. до 24,6 % - показват още данните на НСИ. За сравнение, според данните на Евростат младежката безработица у нас е била близо 30% в края на юни.

През третото тримесечие коефициентът на икономическа активност (делът на работещите и търсещите работа от населението на възраст 15-64 г.) е бил 66,6%, което е с 1,1 процентни пункта над нивото, отчетено през същия период на миналата година.

## **СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА**

Водеща тема през 2012 г. стана реформата в социалните системи, характерна с рестрикция и прилагане на либерални модели, които са характерни за страни с висок жизнен стандарт.

От 1 януари влязоха в сила увеличените сроковете, от които се изчисляват краткосрочните обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест, при трудоустрояване и при трудоустрояване поради бременност база осигурителния доход за последните 18 календарни месеца. Размерът на паричното обезщетение за бременност и раждане, ще се изчислява на база осигурителния доход за последните 24 календарни месеца, както е увеличението и на базисния период за изчисляване на размера на паричното обезщетение за безработица.

И през 2012 г. осигурените за общо заболяване лица получаваха за първия, втория и третия работен ден от временната неработоспособност 70 на сто от среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който в настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от 70 на сто среднодневното уговорено възнаграждение.

От 1 януари 2012 г. възрастта и осигурителния стаж се увеличи от първия ден на всяка следваща година с 4 месеца и за мъжете и за жените до достигане на 63-годишна възраст и 37 години осигурителен стаж за жените и 65-годишна възраст и 40 години осигурителен стаж за мъжете.

Удължи се гратисния период за т.нар. ранно пенсиониране на категорияните работници при запазване на точковата система до края на 2014 г.

Радикалните решения в пенсионната система от началото на 2012 г. влязоха в сила в разрез с постигнатото съгласие на социалните партньори и подписаното Национално споразумение за продължаване на пенсионната реформа. Палиативни и паникьорски решения взети при условие, че мерките на реформата от 2000 г. не се изпълняваха, задълбочи проблема още повече.

Последното изявление на финансовия министър са откровено цинични, че в пенсионната реформа на този етап е постигнато максималното, балансът за НОИ е доста по-добър и трябва на следващ етап реформата да продължи и ранното пенсиониране да се „изчисти напълно“.

Откровението на Министъра на труда, че „благодарение на реформата, все по-малка хора се пенсионират и така се спасява дефицита на пенсионната система“ буди не само недоумение, а и други нелицеприятни асоциации.

Достатъчно е да посочим драстичното намаление на осигурителните вноски, замразяването на и без друго компромисните минимални осигурителни прагове, липсата на адекватни решения по време на гратисните периоди за ранното пенсиониране на тежките индустрии. Последица от това сега са ниските пенсии, липсата на реална индексация на пенсиите, тавана на пенсиите и на максималните осигурителни доходи. Резултатът на всичко това са неплащането на осигуровки, осигуряване на минимални прагове и 50% и нагоре открито „сива икономика“, която заплашва да стане реалната формална икономика на страната.

НФТ „Химия и индустрия“ многократно е настоявала за обмислени и стратегически разположени във времето решения, защото пенсионната система е инертна система и решения от днес за утре водят до значително обществено напрежение, за което някой трябва да носи отговорност.

За нас съществени остават три въпроса, първо, да се запази правото на ранно пенсиониране на „категорийните работници“, защото това е специфичен национален модел и не прави изключение от съществуващите в европейските страни системи на ранно пенсиониране.

Второ, за размера на средствата натрупани от вноските на тези хора, който да осигурява достойно съществуване и трето, за доходността на пенсионните дружества и капиталовата адекватност на тези средства да бъдат гарантирани.

НФТ „Химия и индустрия“ счита за необходимо да се подходи комплексно към решението за ранното пенсиониране, като бъдат обсъдени и взети предвид и възможните и дори неприемливите предложения и варианти.

**Минимални осигурителни прагове за 2013 г.** за 57 от общо 85 икономически дейности в страната бяха договорени, като средното увеличение е с 4,4% спрямо нивата от изминалата година и то за тези работодатели и синдикати, които се договориха.

И в тази област Правителство не пропусна да прояви творчество и негативен опит, като взе решение да замрази минималните осигурителни доходи на тези браншове, в които социалните партньори не се договориха и освен, че лиши социалните системи от допълнителен ресурс, бламира смисъла от договарянето им.

Социалният министър обяви, че в случай на липса на договаряне, по-скоро ще вземе позицията на работодателите и няма да предприеме повишение и с това един бивш синдикалист подаде ясен сигнал срещу европейските принципи за социален диалог.

Не беше чута синдикалната теза, че с увеличаването на осигурителните прагове, ще се повишат и изсветлеят доходите и ще има благоприятен ефект върху социалните системи и стандарта на работещите.

Отново в услуга на бизнеса беше приета позицията на работодателските организации, че вдигането на праговете ще има негативен ефект върху заетостта и заплащането, най-вече при малкия и среден бизнес. От БСК изразиха тревога, че има икономически сектори, в които е договорен висок ръст на минималните осигурителни прагове, което „отразява корпоративни интереси на малък брой големи предприятия, а същевременно се създават непоносими условия за голяма част от малките и средни предприятия“.

Какъв бизнес, какво равнище, би възкликнал средния европейец, като от анализи и класации знае, че минималната месечна работна заплата в България е колкото половин седмична минимална заплата в техните страни.

В този смешен плач не пропуснаха да се включат и „видни пазарна икономисти“, с тезата, че при всяко вдигане на тези прагове работодателят има няколко опции за действие – да съкращава служители, защото вече струват по-скъпо, да намалява заплати, да плаща под масата, като не се съобразява с повишените минимални доходи.

А уникалната теза, че няма как реалният бизнес да спечели от подобно повишение, тъй като ако производителността на компанията не расте със същите темпове, той става тотално неконкурентен и губи пазар, просто оставяме без коментар, защото това е директно признание за ниското му равнище.

Ако не беше жалко сигурно щеше да бъде смешно, а жалкото е, че този абсурден театър се играе всяка година по същото време, с едни и същи второ разрядни актьори.

## **II. ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ**

### **ДОСТОЕН ТРУД И ЗАЩИТА НА ЗАЕТОСТТА**

Темата за достойния труд в глобалната икономическа криза и през 2012 г. беше актуална със заплашващата ни депресия, както в европейски така и в световен мащаб.

Европейските синдикати отново алармираха, че работещите хора във всяка част на света продължават да страдат от последствията на глобалната икономическа криза и за синдикатите има една алтернатива и това е непримиримостта да организират масови протести, апели и дейности не само по повод 7-ми октомври и да искат достойни работни места и пълно спазване на правата на работещите.

Кризата, неспособността или липсата на воля от страна на правителствата да възстановят работните места и да постигнат икономически растеж, имат изключително тежко въздействие върху работещите хора. Официалните данни показват, че 75 милиона млади хора по света са без работа, милиони са попаднали в капана на неформалната или несигурна заетост, а десетки милиони млади хора, търсещи работа, нямат перспективата да намерят такава, нито пък да придобият образованието и квалификацията за бъдещата си работа.

Младежката безработица стигна до 60% в някои страни, а цяло едно поколение млади хора е изправено пред изключване от пазара на труда. Всичко това е една социална и икономическа бомба със закъснител. Поради тези причини кризата с младежката заетост трябва да бъде една от основните теми на всяко отговорно правителство и гражданско общество на само по време на Световния ден за достоен труд.

Проектът през 2012 г. бе базиран на апела „За по-ясни работни дни“, за перспективи за достоен труд на младите работници.

Икономическата криза и все по-враждебната среда за правата на трудещите се в много страни поставят пред глобалното синдикално движение някои от най-големите предизвикателства в историята. Единствено мобилизирането помага да постигаме синдикалните ценности, цели и принципи в правата, труда и социалната сигурност, които трябва да бъдат защитавани ежедневно:

- Основните права срещу дискриминацията, за равенство между половете, против стреса на работното място, за равнопоставеността, и против насилствения труд, трафика на хора и детския труд;
- Ключовите трудови стандарти - правото на колективно трудово договаряне и свободата на организиране и на свободен и справедлив протест;
- Законовите гаранции – за свобода на словото, спазването на закони и постигнатите споразумения, за непримиримост към сива икономика, за здраве и безопасност на работното място, за социална сигурност и защита срещу бедността.

Затова не е излишно да потвърдим, че нашата синдикална политика трябва да отчита някои изключително важни принципа и те са:

- Ограничаване и предотвратяване въвеждането на временната и несигурна работа, или замяната на временните договори с постоянни чрез колективното договаряне;



- Привличане и организиране на всички работници в синдиката с целеви кампании за ограничаване на дискриминацията, на сивата икономика, на заетите без договори, срещу осигуряването на минимални заплати, ограничаване на работещите за подизпълнители и временно наети на рутинни дейности и осигуряване на безопасност и здраве на работното място като приоритет в специфични условия на труд;

- Осигуряване на секторни параметри и регулации по отношение на заплатите, работното време и трудовите отношения, задължителни условия за всички правила, и действащи договори и гарантиране на правата и еднаквите възможности по отношение на наемането, заплащането, заетостта и професионалното развитие;

- Достойното заплащане за достойна работа и постоянен трудов договор за всеки са човешки права, а развитие на социално-осигурителните системи трябва да допринесе за достатъчно заплащане и защита от бедност, в т.ч. и ранното пенсиониране на работещите в рисковата и специфична среда.

Всичко това, което можем да постигнем със механизмите на социалният диалог е всичко това, което можем да загубим, ако сме толерантни и безразлични към глобалното настъпление на алчността и арогантността.

В отговор на обръщението на Шарън Бъроу - Генерален секретар на МКП редица акции и инициативи бяха проведени в цяла Европа на Световния ден за достоен труд тази година, ден, който ние отбелязахме по време на синдикалния семинар по индустриални отношения на 28 септември 2012 г.

Без съмнение най-тежкият проблем на икономическата политика понастоящем е изключително високото равнище на безработица достигаща до нива от 12%, а според анализаторите фактическата безработица надхвърля 20-25 %. Може би единствено държавните предприятия и държавната администрация поддържат устойчиви нива на заетост.

Очевидно е, че безработицата е структурна обхваща всички сектори създаващи добавена стойност и е неравномерно разпределена по вид работа и квалификация, в ущърб на тежките работни места и нискоквалифицираните групи. Това определя насоката на мерките за насърчаване на заетостта по отношение на по-задълбочено обучение, възможностите за мобилност между сектори и региони и на квалификациите, без тези мерки да освобождават бизнеса да прави инвестиции в човешките ресурси.

Безработицата е подчертано по-висока сред ниско квалифицираната работна ръка, близо 50% от безработните са с ниска или без квалификация. Не без значение за развитието на заетостта играят и възможностите, които предлага бизнеса, политиките за мотивация и растеж и политиките на заплащане, които да отговарят на особеностите и на категориите на труд. Като положителни примери в това отношение можем да посочим сектора на информационните технологии, енергетиката и работещите в аутсорсвани предприятия на известни световни марки.

Анализът на заетостта в сектора, предлага подобни изводи, макар, че като дял в общата заетост на страната той е относително малък, предимно поради високата степен на автоматизация на производството. За периода на кризата броят на лицата, заети в производството на химични продукти, лекарствени средства и изделия от каучук и пластмаси, е намалял с близо 12 % или с около 6000 работни места по-малко, като най-значителен е спадът в химически продукти. Единствено в бранш пренос и разпределение на природен газ, заетостта бележи относително постоянно равнище от близо 1000 заети.

Ако през 2008 г. в тези производства са работили 49 507 души или 8,0 % от всички заети в преработващата промишленост, то през 2012 г. работещите вече са 43955, като най-засегнат беше торовия бранш. Секторът като цяло се характеризира с големия дял на малките предприятия в производството на изделия от каучук и пластмаси и парфюмерия и

козметика. Общият брой на търговските дружества в производство на химични продукти и лекарствени средства е близо 400 със средно 55 души заети, докато средният брой на заетите в едно предприятие в производство на изделия от каучук и пластмаси е около 12 души заети в над 1700 дружества.

95,9 % от общия брой на заетите ангажирани в сектора са с в предприятия с преобладаващо частно участие.

Данните за възрастовата структура показват, че основната група работещи в сектора (34%) са хора на възраст 45-54 г., следвани от групата 35-44 г. (28%). Общо тези 2 групи представляват 62% от броя на заетите в сектора. Броят на младите, но вече придобили известен опит работещи (25-34 г.) е около 20%.

Анализът ни посочва като една важна причина за безработица липсата на гъвкавост, с която трудът реагира на структурните промени на компаниите, последствие от нарастващата глобализация.

Но липсата на адекватно като бихме казали дори справедливо заплащане, съществуването на т.нар. работещи бедни и отбягването на бизнеса от „социално отговорното реструктуриране“ обезкуражават труда и като фактори не бива да бъдат пренебрегвани. Може би единствено „Кодак – график“ – АД – София беше едно изключение, което обаче за съжаление приключи със закриване на предприятието.

В условията на глобалната и отворена икономика, шансът компаниите да не се променят за продължителен период от време е нереален, по скоро обратното е вярно. Особено що се отнася за експортно ориентирани предприятия и въобще на целия сектор, чийто обороти намаляха, някъде драстично. В резултат на това например пострадаха доставките за вътрешно потребление на природен газ за химическата промишленост като един от големите потребители, за сметка на преноса, по данни на доставчика с близо 18%.

Десетгодишен план за развитие на инфраструктурата за пренос и съхранение на природен газ се изготви за първи път, очертавайки насоките за развитие на „Булгартрансгаз“ ЕАД за периода 2013 – 2022 г. Основната му цел е да бъде постигната максимална прозрачност, относно бъдещите характеристики на преносната мрежа и съоръженията за съхранение на природен газ на дружеството.

Развитието на целия сектор в последните години дава редица негативни примери в реструктурирането, генериращ безработица, като пример торовите заводи, каучуковите изделия, донякъде преработката на пластмаси и производството на химически вещества и продукти.

През 2012 г. окончателно се сринаха сравнително големи до скоро химически предприятия „Полимери“, К-н дядо Никола“, „Кодак – график“, „Пластмасови изделия“, в силни затруднения и поражения върху заетостта работят заводите в комплекса „Свилоза“. В тези случаи не става въпрос за конюнктурните колебания, каквито се проявиха в торовата промишленост например.

Определено икономическата криза беше използвана за разширяване гъвкавостта на пазара на труда и прилагането на гъвкави схеми на непълно работно време, но прилагането им едностранно и само за сметка на инвестициите в човешки ресурс и пасивни мерки на пазара на труда ще има единствено временен ефект.

Разбираеми са ограничените възможности за синдикално влияние в процеса на реструктуриране и управлението на заетостта, но трябва да отбележим, че с изключение може би на „Полимери“, то в другите дружества синдикатът подготви и защити свои позиции и мерки да работи в посока приоритетно запазване на работните места в периода на възстановяване и за създаване на устойчива и качествена заетост след кризата.

Буквално преди дни Европейският парламент прие Резолюция, с която призова Европейската комисия да предложи закон за управление на реструктуриране в Европа,

изготвена от евродепутат на левицата Алесандро Церкас и приета с голямо мнозинство 503 „за“, 107 „против“ и 72 гласа „въздържал се“.

В Резолюцията се казва, „Преструктурирането не е ново явление в Европа, но през последните години то взе нови форми и засегна всички сектори на икономиката в цяла Европа. През последните три години, за всяко създадено едно работно място, две бяха загубени. Европа никога не е прилагала стратегия, за да посрещне сблъсъка с този проблем, който вече преминава отвъд допустимите граници. Дошло е времето да се действа.

„Имаме нужда от нов европейски закон. Това е единственото ефективно решение и единственият начин за преодоляване на трудностите за съчетаване на различните национални системи.“

„Укрепване на социалния диалог е от решаващо значение да се гарантира по-социално отговорна стратегия за реструктуриране. Предварително планиране, обучение на работниците, създаването на системата за финансова помощ, подкрепени от европейските фондове и социалния диалог с всички заинтересовани страни - това са ключовите фактори, с които трябва да се помогне индустрията да отговори на предизвикателствата на глобализацията, кризата и технологичните промени, ние трябва да действваме сега, за да се гарантира по-голяма справедливост и солидарност между държавите членки и между работниците“ са казва в Резолюцията на Европейския парламент.

## **ЗА СПРАВЕДЛИВО И ДОСТОЙНО ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА**

Въпросът за справедливото и достойно заплащане остава основен приоритет в политиките на НФТ „Химия и индустрия“ до степен, че вече трета година поред отделяме специално внимание на ежегодните заседания на Федералния съвет. През 2012 г. отново стартирахме синдикалната кампания по колективното договаряне с основен акцент върху препоръчителните индекси за ръста на работните заплати.

Заплащането на труда е въпрос, който присъства в центъра на потребностите и проблемите във всички допитвания и анализи на синдикалните приоритети.

Освен това синдикалната ни политика се базира върху трудовите отношения като основен фактор на бизнеса въобще и той за разлика от редица европейски държави у нас е силно регулиран. От една страна като трудово законодателство и централизирано нормативно регулиране на плащанията, остатък от плановата икономика. От друга страна със създадената система за защита и представителство на интересите в индустриалните отношения и колективното договаряне.

Като, че ли това е добре, тогава къде е проблемът?

На първо място, основния проблем за справедливо и достойно заплащане се корени в ниските стандарти на централизираната регулация на почти всички параметри на заплащането от минималната работна заплата, през нощния труд, до гарантирания размер на заплащането в случай на икономически проблеми на работодателя.

На второ място, индустриалните отношения у нас от началото на прехода запазиха двуполюсни си модел от една страна централизация на национално равнище и от друга, силна децентрализация на фирмено равнище с над 1800 стопански субекта само в химическия сектор, т.е. липсата на междинното браншово равнище, което в началото на прехода беше предвидено единствено като възможност.

Всичко това не трябва да звучи оправдателно по отношение на справедливото заплащане, а напротив да съобрази синдикалната ни политика с тези особеност на конкретното равнище и за прилагане на различни инструменти и механизми за въздействие.

Защото интересите в областта на заплащането са най-непримиримия сблъсък на интереси. Ако за работодателя тя е разход, свързан с производството и неговата печалба, за наемния работник тя е средство за неговото възпроизводство и съществуване.

Истинско предизвикателство, а понякога жизнено важен въпрос е оптималното съчетаване на тези разнопосочни интереси на полето на колективното договаряне.

Синдикалната политика задължително се обвързва с браншови особености на характера на труда в сектора, които се характеризират с непрекъснат цикъл с 12 часови смени или трисменен режим на работа, отдалеченост от работното място, работа на открито, изолираност от населените места.

Вторият кръг от особености обхваща елементите на работната среда, като работа под въздействие на химически агенти, с апаратура и съдове под налягане, биологични субстанции и органични разтворители, при високи температури, високи нива на шум, работа под въздействието на риск, взривна опасност и обгазяване, работа в "бели стаи" с висок клас на чистота.

Като резултат на това съществуват и браншови особености на заплащането в химическия сектор, където са прилагат смесени системи за заплащане на труда и сумарно изчисляване на работното време. Съществува висок относителен дял на допълнителните плащания като условия на труд, професионален опит и нощен труд до 35 % от заплатата.

В химическия сектор, в резултат на тези особеност, иначе казано фактори, се формира по-висока брутна цена на труда, включваща в определените случаи безплатна храна, допълнителен отпуск, задължителни средства за безопасни условия на труд и специално защитно работно облекло, подържане на висока квалификация.

За съжаление трябва да кажем, че значителна част от тези фактори не се отчитат при формирането на политиката по заплащане на работодателя или по-точно казано те в преобладаващия случай не формират оценката на работното място.

Не случайно браншовите организации на работодателите и в химическия производства и в производството на лекарствени средства буквална бягат от преговори и договаряне на рамкови параметри на заплащането в сектора. В резултат на това сектора е с най-висока добавена стойност в пъти дори в сравнение с редица браншове от преработващата промишленост, докато по равнище на заплащане се сравнява със средната работна заплата на страната.

Освен това от съпоставките, които получаваме по линия на европейските ни партньори се установява, че химическия сектор у нас има 2 пъти по-ниска производителност на труда от средната за сектора в Европа, но 10 пъти по-ниски заплати и изключително нисък дял на работните заплати в крайните резултати и приходите от продажби.

Анализът, който направихме през 2012 г. на проблемите по заплащането на труда в химическия сектор показаха редица фирмени особености на заплащането, от които най-напред е липсата на механизми (формула) за годишна актуализация на заплатите. В преобладаващата част от фирмите нивото на инфлацията и нивата и промените в МРЗ не влияят върху формирането и актуализацията на работните заплати. Многобройните фактори на работната среда обикновено не влияят на заплащането на отделните категории персонал и от там на цената на труда в сектора.

Определено можем да твърдим, че сектора не е привлекателен за младите хора, които имат самочувствието за образование и виждането си за реализация.

Влияние върху нивото на заплащане оказват и вътрешно синдикалните ни фактори и понякога не можем да покажем истински аргументи и ниво на компетентност при разчитането на финансовите резултати на фирмите, от което пък се възползват работодателите.

Не трябва да пренебрегваме редица фактори, които влияят върху потенциала и възможностите за колективно договаряне в компаниите и това на първа място е ниското ниво на заплатите в страната, високият процент на сива икономика и големия % безработица, които са реална пречка за растежа на доходите.

Предпазливостта на работодателите за гарантиране на заплащането, но се използва в редица случаи и за въздействие върху наемния труд е поддържането на ниски равнища на заплащане и висок % на бонусите (плаващата част) в структурата на работната заплата.

Установяваме все по-голяма диференциация на заплатите между "сини" и "бели" якички, а средната работна заплата обикновено не показва реалното състояние на заплащането. Съществуват тенденции инвестициите и оптимизацията на персонала да водят до увеличение на производителността, но до фактическо задържане на работните заплати.

НФТ "Химия и индустрия" осъзнава необходимостта от цялостна политика за увеличение на доходите на база измерими критерии и препоръчителен за материалната сфера индекс и работи вече няколко години в тази посока. Основната цел на тази политика не е само установяването на механизъм за периодична индексация на работните заплати, но и актуализация на оценката на работните места на базата на факторите и специфичните особености на труда в сектора.

Подкрепа в тази посока и внимание заслужават някои добри идеи и практики в заплащането в КТД, като задължително договаряне за компенсиране на инфлация над определен %, автоматизъм при увеличение на заплатите при инфлацията до определен %.

Все повече се налага бонусната система за производствени резултати и/или личен принос, за добри условия на труд и недопускане на трудови злоупотреби, за пълен работен месец без отсъствия, за ефективно работно време и повишаване на квалификацията и др.

Информационния обмен, поддържането на актуална икономическа сравнителна информация и прогнози поставяме в основата на политиката по заплащането и годишната кампания по колективното договаряне.

На 1 октомври 2012 г. Федералният съвет стартира Синдикалната акция - кампания по колективното трудово договаряне в синдикалните организации за 2013 г.

Федералният съвет одобри позицията при договаряне на МОД за 2013 г. в сектора с работодателите и изразения отказ да подкрепим организациите на работодателите за „замразяване“ ръста на осигурителните прагове.

Федералният съвет одобри средния ръст от 4.4 % на осигурителните прагове за 2013 г., които да станат основа за минималните работните заплати, като се вземат предвид конкретните условия във всяка една икономическа дейност.

Федералният съвет прие препоръчителни индекси за ръста на работните заплати разпределени по икономически дейности в диапазона от 4.2 – 9.4 %:

- Химически вещества и продукти + 4,6 %;
- Лекарствени вещества и препарати + 9,4 %;
- Каучукови и пластмасови изделия + 5,2 %;
- Пренос и дистрибуция на природен газ + 4.2 %

Синдикалната акция прие основни акценти в синдикалната политика на колективното договаряне в синдикалните организации за 2012 г. и за напред, за възстановяване на доходите и справедливо заплащане.

- максимална сигурност и твърди заплати;
- механизъм (формула) за годишна актуализация на заплатите;
- механизъм за установяването на участие на работниците в крайните резултати.

През 2012 г. Конгресът на КНСБ прие специална резолюция за приоритетите в политиката по доходите в периода 2012-2017 г., които няма основание да не приемем и да не следваме в политиката по доходите и заплащането напред.

1. Провеждането на агресивна политика за ежегоден ръст на МРЗ за страната по общоприет от социалните партньори механизъм;

2. Развитие на браншови и секторни стратегии в преговорите по заплатите, които да се опират на разработени алтернативни модели за определяне цената на труда;

3. Активизиране на преговорите за препоръчителен индекс за нарастване на заплатите на секторно/браншово равнище, с цел осигуряване на ежегоден реален ръст;

4. Предприемане на законодателни промени, касаещи нормативната база по заплащането на труда на национално равнище, с оглед осигуряването на стимулираща среда за преговорите по определяне цената на труда;

5. Усъвършенстване на нормативната база и фирмените документи по работната заплата и въвеждане на система за оценяване функциите на всяко работно място;

6. Формиране на постоянно поддържана база данни на различните нива от синдикалната система, която да запазва с аналитична информация преговарящите екипи по заплащането на труда;

7. Договаряне на системи на заплащане, съобразени със спецификата на конкретните работни места, гарантиращи достатъчно сигурност на възнагражденията и възможности за отчитане на индивидуалния резултат.

## **ЗАЩИТАТА И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВОТО НА ИНТЕРЕСИТЕ**

НФТ "Химия и индустрия" има за своя основна цел защитата и представителството на трайните и непосредствените интереси на своите членове в областта на труда, заетостта, трудовите отношения, заплащането, социалното осигуряване и жизненото равнище и защитава следните трудови, социални и синдикални права:

В изпълнение на тази цел НФТ "Химия и индустрия" се ангажира и консултира редица индустриални спорове, конфликтни ситуации, проблеми на социалния диалог и синдикалната дейност, което е и обикновена практика, но в предишните обзори не сме посочвали специално.

Кампанията „Синдикатът при теб“ беше използвана с цел да стане постоянна организационна форма, с която да бъдат посещавани проблемни и не само проблемни организации, с което да се установи и анализира действителното състояние в предприятията и проблемите на социалния диалог и като резултат да се изготви **„Пътна карта на синдикалната организация“**.

Предлагаме с този синдикален обзор да направим една ретроспекция на участието и намесата на централния офис на НФТ "Химия и индустрия" през 2012 г. в резюме, което да даде представа за изпълнението на основната цел на синдиката. Ето:

- Споразумение на социалните партньори от химическата и добивната промишленост по повод разпространето на ОКТД в дружествата „Провадсол“ ЕАД – Провадия и „Девня Варовик“ АД – с. Чернево, които са организационна част и функционално свързани в индустриалния химически комплекс „Солвей – соди“ АД, и в които има действащи колективни трудови договори;

- Споразумение и социална програма за обезщетение по повод решения на централата и в Съвет на директорите на „Кодак графикс ком.“ за спиране на производството на площадка София;

- Консултации по повод изразеното особеното мнение по проекта на КТД на „Неохим“ - АД, който предвижда вноска при присъединяване към КТД на работещи в

дружеството, които не са страна по договора и предложението на работодателя в преговорите по КТД, този текст да отпадне. Консултациите и чрез Комисията за защита от дискриминация(КЗД), оборваха позицията на работодателя, че не става въпрос за нарушаване на основни трудови права;

- Консултации по повод Декларацията на синдикатите в „Неохим” – АД във връзка с възникнали неуредици по трудови и социално-битови права на работещите разглеждане на техните искания;

- Изграждане на синдикална организация в „Софарма” – АД – Врабево;

- Консултативна среща в „Софарма” –АД по повод исканията за повишаване на заплащането на труда на работниците и служителите, преразглеждане на правилата на организация на работните заплати и начало на преговори за КТД;

- Консултации по повод откриването на процедура и подписване на КТД в ”Момина крепост” – АД;

- Консултативна среща за възстановяване на синдикалната организация в „Експал” – АД, откриване на процедура и подписване на КТД и съвместна проверка на ФКК в организацията;

- Консултативна среща за запазване на синдикалната организация в „Максам - СЕ” – АД и политика по КТД;

- Споразумение за асоциирано членство в НФТ “Химия и индустрия” - КНСБ, на Синдикалния съюз „Асоциация на химиците апаратчици”(АХА) в „Неохим” – АД;

- Консултативна среща в „Булгартрансгаз” – АД за намиране на решение за възстановяване събирането на членския внос на организациите по служебен ред;

- Проект на Рамково споразумение между Българската генерична фармацевтична асоциация представлявана от г-н Огнян Донев, НФТ “Химия и индустрия” – КНСБ и НФ “Химия” – КТ “ПОДКРЕПА”, като представителни организации в сектор „Лекарствени средства и препарати”;

- Консултативна среща между представителните организации в сектор „Лекарствени средства и препарати” Българската генерична фармацевтична асоциация на КРИБ, НФТ“Химия и индустрия” – КНСБ и НФ „Химия” – КТ „Подкрепа” по покана на работодателската организация;

- Консултация в «Българска роза – А- Карлово за формализирането на индустриалните отношения и на социалния диалог през колективен трудов договор и годишни споразумения по социална политика и привличане на нови синдикални членове. Консултация за реда и направленията на средствата за социални мероприятия;

- Консултации за подготовка на синдикалните представители за преговорите в процедурата за „масови уволнения”, изискване на консултации и предварителна икономическа и финансова информация за 9-те месеца и перспективите, обосновка и аргументация и подготовка на предложение за Споразумение по реда на чл. 130а с оглед избягване и ограничаване на масово уволнение в „Калцит” – АД – Асеновград;

- Консултации за актуализация на състава на синдикалния съвет, участие на организацията в общото събрание на НФТ“Химия и индустрия” по колективното договаряне, акция по КТД в дружеството, подготовка на нов КТД, привличане на нови синдикални членове в „Кох-и-нор – Хемус-марк”- АД – Бургас;

- Консултации и съдействие срещу уволнението на секретаря на синдикалната организация в „Кох-и-нор – Хемус-марк”- АД – Бургас;

- Неотложни мерки за организационното укрепване на синдикалната организация в „Пластмасови изделия” – АД – Средец за установяване на реалната численост на организацията, установяване на периода на прекъсване на организационно-финансовата

дейност под ръководството на секретаря на организацията и свикване на събрание за организационно възстановяване;

- Консултативна среща „Б.роза-Севтополис” – АД – Казанлък за постепенно възстановяване на организационната представителност и легитимност при реструктурирането на дружеството и възстановяване потенциала на организацията;

- Консултации за усвояването на договорености в социалната програма на „Арома”- АД - София, чрез алтернативни мерки;

- Консултативна среща в „Ветпром” – АД – Радомир за внасяне на синтезиран проект на КТД, активиране в КУТ по повод условията на труд, работното облекло и битовите помещенията и повишаване на организационния и финансов ресурс на организацията и договорния потенциал;

- Консултативната среща на социалните партньори Българската камара на химическата промишленост, НФТ”Химия и индустрия” – КНСБ и НФ „Химия” – КТ „Подкрепа” по покана на синдикалните федерации. за договаряне на минималните осигурителни доходи по категории персонал в химическия сектор за 2013 г.;

- Българската камара на химическата промишленост предлага на ръководствата на НФТ”Химия и индустрия” и НФ”Химия” за преподписване на Пакта за сътрудничество за 2012 г. и обсъждане на план за съвместни дейности.

## **В ЗАЩИТА НА ИНДУСТРИЯТА – ОСНОВОПОЛАГАЩ КАМЪК НА ИКОНОМИКАТА**

### **Европейски ден за действие за индустрията**

/Документ, приет от учредителния конгрес на industriAll Европейския синдикат Брюксел, 16 май 2012 г./

Положението на работниците в страните в цяла Европа бележи постоянна низходяща тенденция, по-специално поради "атаки към условия на труд и трудовите права в изпълнение на предписваните от европейските правителства и работодателите планове за икономии, задвижвани от натиска от страна на Европейската комисия, Европейската централна банка и МВФ.

Тенденцията е винаги една и резултатите също:

- По-ниски заплати и увеличаване на възрастта за пенсиониране и на ниските пенсии;

- Отхвърляне на социалните консултации (колективното договаряне и социалния диалог), които бяха заявени като основен стълб на европейската социална държава;

- Неравномерни данъчни увеличения, с по-голямо въздействие върху доходите на работниците, намалени социални помощи, влошаване на обществените и социалните услуги, в.ч. чрез увеличаване на приватизацията на тези услуги;

- Атаките срещу синдикални организации;

- Несигурни работни места и увеличаване либерализирането на пазара на труда и улесняване на уволненията;

Свидетели сме на увеличаване на броя на работещите бедни и безработни, както и с несигурна заетост, както и почти всички наши икономики са се запътили към рецесия. Нека да ограничим финансиализация и се върнем към реалната икономика. Стратегическият избор на развитие, направен от редица фирми, много често водят до отслабване на европейската промишлена база.

Липсата на икономическо регулиране благоприятства казино-капитализма и е в ущърб на интересите на работниците и широката общественост в дългосрочен план. Липсата на европейската индустриална политика ни пречи да бъдем в състояние да се



справим с кризата или да предприемем съгласувани мерки за укрепване на нашата промишленост.

Промишленост остава в основата на европейската икономика и създаването на блага и богатство. В нея са заети над 34 милиона души и обхваща три четвърти от износа на Европейския съюз, както и представляващи над 80% от разходите за научноизследователска и развойна дейност, а химическата промишленост в частност има най-висок дял в brutния вътрешен продукт и най-висока степен на добавена стойност.

Събирането на над 230 организации и над 7 милиона членове чрез създаването на IndustriAll е знак за всички работници.

Целите на тази мобилизация са, както следва:

- Да изисква насочването на инвестиции в полза на ориентирана към бъдещето европейска индустриална политика, която ще даде приоритет на сигурността, устойчивостта и качеството на индустриалната заетост и на индустрията като цяло;
- Да формулира и популяризира нашите предложения за бъдещето на индустрията и развитие на индустриалната заетост, с високо социално съдържание, за ограничаване на растежа за сметка на несигурни условия на труд и загубата на работните места в промишлеността;
- Да принуди промишлените работодатели да преговаря за ниво на заплащането и условията на труд, които ще позволят приличен стандарт на живот;
- За да призове и защити правото на синдикатите на колективно договаряне и на индустриални работници правата по отношение на социалния диалог;
- За да призове за нови права, които да позволят участието на работниците по въпроси, свързани с корпоративната стратегия, организацията на работа и да се осигури реална връзка за информация и консултации;
- За да призове за развитие на големи иновативни европейски проекти и връзка между изследователската работа и развитието, проектирането, иновациите и производството;
- За да призове, за да се отговори на предизвикателствата, свързани с околната среда и насърчаване на устойчивото развитие, като по този начин се открива друг път за излизане от кризата;
- За да призове за дебат върху индустрията на европейско равнище с оглед насърчаване на европейската стратегия за заетост и растеж, в които индустрията играе водеща роля като стратегически сектор, за да излезе от кризата и за разработване на качествени работни места на бъдещето;

Европейската федерация на индустриалните работници обявява Кампания, която да успее благодарение на цялата си работна сила - нейния актив. Кампанията носи социална отговорност и трябва да играе своята роля и да осъществява дейността си в рамките тази цялост.

В кампанията се включиха и индустриалните федерации на КНСБ

## **8 октомври 2012 г. ЕВРОПЕЙСКИ ДЕН ЗА ЗАЩИТА НА ИНДУСТРИЯТА**

### **ОБРЪЩЕНИЕ**

В Европейския ден за защита на индустрията, ние федерациите, представляващи работещите в дружествата от минната, металната и химическата индустрия, енергетиката, леката, хранителната и горската промишленост и КНСБ

### **НАСТОЯВАМЕ ЗА:**

1. Национална стратегия и секторни политики за индустрията в България;
2. Ограничаване монополното поведение при определяне цените на енергоносителите;
3. Предвидимост, достъпност и прозрачност на цените на енергийните ресурси;
4. Радикални мерки за ограничаване на сивата икономика – данъчни измами, дъмпинг и нелегален внос, укриване на ДДС и осигуровки, неизплащане на работни заплати и др.;
5. Активна инвестиционна политика в индустрията;
6. Намаляване на административните пречки за развитие на бизнеса;
7. Бизнес среда, осигуряваща условия за проспериращи фирми;
8. Гарантиране на ефективен секторен социален диалог за постигане на европейски индустриални стандарти на работното място за заетост, квалификация, заплащане и условия на труд.
9. Ограничаване на нестандартната заетост и дискриминацията на работното място.

Всяка успешна социална политика се гради на стабилна икономика. Правителството следва да се обърне към реалния бизнес и неговите проблеми. В противен случай увеличаването на доходите, потреблението и растежът на икономиката ще останат само добри намерения.

### **ОТГОВОРНО КЪМ БЕЗОПАСНОСТТА И ЗДРАВЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО**

За пореден път Федералният съвет на НФТ“Химия и индустрия” взе решение на 28 април 2012 г. да се проведе Синдикалната акция - „Отговорно към безопасността и здравето на работното място” за напредък в безопасността и хуманизирането на работната среда, акция, в която има висок потенциал, но считаме, че не се оценяват и използват нейните възможности и въздействие.

Въпреки това беше подкрепена идеята акцията да стане ежегодна и да се реализира в периода 28 април – 8 май, в отговор на това каузата, че осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е важна отговорност и приоритет на синдикалната политика на НФТ“Химия и индустрия”.

Основната цел на синдикалната акция е да повиши вниманието към състоянието и политиката на компанията за безопасни и здравословни условия на труд и работата на КУТ/ГУТ. Акцията цели да открие важните потребности, които да осигурят организационно и технически мерките за подобряване на работната среда и да поддържат равнището на безопасност и хигиена на труда.

Синдикалната акция да представи синдиката и мениджмънта като социално отговорна компания към въпросите на безопасността на работното място и екологията на околната среда пред обществеността, средствата за информация и партньорите.

По време на кампанията синдикалните представители в КУТ и представителите по безопасност и здраве на работното място да представят на работодателя предложения за провеждането на синдикалната акция в предприятието.

На 28 април Международния ден в памет пострадалите на работното място всички синдикални организации отправят своите послания срещу опасностите, риска и травматизма на работното място и в памет на загиналите при трудови злополуки.

Синдикалната акция приключва на 8 май, до „Денят на химика”, в който всички работници, специалисти, инженери и технолози и мениджърите от химическия сектор отбелязват, всеки по свой начин професионалния празник на химическите работници.

По време на синдикалната акция има възможност да бъдат включени различни и оригинални инициативи – отворени врати, допитване, открит урок, демонстрация на акции, изложба на детска рисунка по темата.

През всичките тези дни на подходящи места в предприятията може да се проведе гласуване в подкрепа на синдикалната акция или допитване до работниците за проблемите и предложения за подобряване безопасността и хигиената на работното място.

Ако подкрепата на синдикалните ни членове е очаквана, то участието на всички работници и специалисти в синдикалната акция ще бъде израз на солидарна позиция за достоен труд, която да мотивира и привлече нови синдикални членове и съмишленици с отговорност към подобряването на безопасността на труд и за участие в социалния диалог.

Акцията и денят 28 април през 2012 г. се провеждат под мотото „Трудовата безопасност и здравето при работа за насърчаване на “зелената икономика” и „зелените работни места”.

## **КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ**

„Световният съвет на бизнеса за устойчиво развитие" определя корпоративната социална отговорност като задължение на бизнеса да допринася за устойчивото икономическо развитие, трудовите отношения с работниците, техните семейства, местната общност и обществото като цяло за подобряване качеството на живот.

Конференцията на КНСБ „Проблеми и политики за балансиране на семейния и трудов живот – оценка на икономическите ефекти от въвеждане на фирмени политики и мерки” предостави резултатите от изследване от въвеждане на мерки за съвместяване на семейния и трудовия живот” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”.

Изследването си постави за цел, на основата на анализ на характера и специфичните особености на проблемите, да се разработи методика за оценка на фирмени политики и надграждащи мерки за съчетаване на семейните и професионалните ангажименти. Разработеният анализ за оценка на икономическите ефекти от фирмените политики и инициативи да се използва от социалните партньори като ефективен инструмент за управление на трудовите отношения, за активизиране на социалния диалог на корпоративно равнище, за воденето на продуктивни преговори и постигането на договорености от взаимен интерес.

За нас съчетаването на семейния и трудовия живот имат особено голяма социална значимост във всяко едно общество и балансът между тях говори за степента на зрялост на това общество.

Семейният живот е бил определящ във всички обществени формации вкл. до ерата на индустриалното общество, докато съвременните индустриални отношения обръщат коренно този процес до степен такава, че именно те стават доминиращи и определящи.

В края на 19 век тази тенденция противопоставя семейните ценности на индустриалните отношения, и правят необходимостта от търсене на баланс между трудовия и семейния живот особено важен фактор за човешките отношения в индустрията.

Интересното и в голяма степен неправилно в случаят е приоритетното поставяне интересите на бизнеса и на фабриката пред тези на индивида и неговия семеен живот.

Все пак обществата, които поставят във фундамента на общественото си развитие общочовешките ценности и хуманизма, в по-голяма степен променят и синхронизират условията на бизнеса с подобряване на жизнената среда и предлагат на наемния труд все повече социални услуги и компенсации.

Нямаме усещането, че въвеждането на мерки за съвместяване на професионалния и семейния живот имат обществено осъзната потребност и насоченост, но все пак в името на

капитала, социалните компенсации и преференции имат за цел да създават условия за намаляване загубите на работно време, на разходите на работодателя от т.нар. навлизане в рационален режим на новия работник, или на разходите за съкращаването и напускането на други.

И като резултат все по-актуално става въвеждането на политиките на корпоративната отговорност, фирмената екипност и организация на труд със стимулиране на инициативността и съпричастност, които в крайна сметка да воят към по-висока производителност и по-нисък разход на труд с по-висока мотивация и лоялност на работниците.

Обществото има определено по-висока потребност от утвърждаването на механизми за балансиране на семейните и трудовите потребности и функции на хората с възможност за създаване на по-висока заетост, социално включване и достоен жизнен стандарт. Това особено силно важи за грижите за подрастващите, за тяхното образование, възпитание и успешно социализиране.

Успешни са тези мерки за съвместяване на професионалния и семейния живот, които не поставят дилемата „семейство – работа“, „работа – деца“, емиграция – родители“ и т.н. и премахват пречките, свързани с личния избор на човека.

Макар и закъсняла, но все пак положителна през 2012 г. беше инициативата на Отрасловия съвет за социално сътрудничество да обсъди проблемите на корпоративната социална отговорност и ролята на социалните партньори, към приложението на този европейски регламент се отнасяме особено критично.

Защото там, където работниците и служителите са организирани в синдикални организации и има приличен социален диалог, съответно колективно договаряне, има примери на добра практика в посока на съчетаване на професионалния и семейния живот в предприятията.

В преобладаващия случай обаче там, където няма синдикално представителство в началото на отношенията между работодател – работници има определена „социално политика“, но с времето ентузиазмът на работодателя се изпарява и започва да се придържа към минималните стандарти, подкрепян в това от лоялни либерално-пазарни експерти. Да не говорим за случаите, в които работодателят замества социалния диалог с псевдо социална отговорност.

По повод на проведената дискусия бяха посочени компании от сектора членове на инициативата - „Оргахим“ – АД – Русе, „Агрополихим“ – АД – Девня, „Софарма“ – АД – София, „Солвей-соди“ – АД Девня, „Актавис“ – АД – София, „Лукойл – България“ – ЕООД – София, „Овергаз“- ООД – София, „Кодак – графикс – ком“ – София (закрита дейност), „Лукойл – Нефтохим“ – АД – Бургас, „Софарма – Трейдинг“ – АД – София, „Петрол“ - АД – София.

Основна отличителна черта на тези компании е, че те смятат корпоративната социална отговорност за заместител на социалния диалог и колективното договаряне в компаниите. В посочените компании единствено в „Агрополихим“ – АД – Девня, „Солвей-соди“ – АД – Девня има синдикални организации и колективни трудови договори.

Корпоративна социална отговорност в болшинството от тези кампании определено се счита за приоритет на мениджмънта, единствено тяхна работа, право и грижа и нещо различно от колективното договаряне. А всъщност едно от направленията на КСО като отношенията към персонала биха могли да бъдат част от колективното договаряне, в частта обучение, кариерно развитие, безопасност и здраве на работното място, програми за обективно и справедливо заплащане и т.н.

Определено поддържа мнението, че корпоративната социална отговорност е преди всичко социален диалог, защото създаването и въвеждане на отношения към персонала

без представители на самия персонала, респективно без синдикални представители означава единствено желание за показност и ни връща към вече отминали практики, когато някой определяше и решаваше, колко и от какво имаме потребност. А такива примери сега могат да се посочат като ден или посока за благотворителност, ден на отворени врати, спонсорство, тим билдинг и т.н., което няма пряко отношение към персонала.

Освен всичко това доказателство е факта, че нито една от тези компании няма защитен стандарт SA 8000 за корпоративна социална отговорност, а и не искат да го защитават или дори да покрие стандарт ISO26000, който е със значително по-ниски критерии, именно в частта отношения към персонала.

## **НАЦИОНАЛНИЯТ РЕФЕРЕНДУМ ЗА РАЗВИТИЕТО НА ЯДРЕНАТА ЕНЕРГЕТИКА**

С решение на Управителния съвет и открито писмо НФТ "Химия и индустрия" се обърна към всички синдикални организации, в което като обсъди:

- реалната ситуация и значимостта на енергийните ресурси за химическия сектор
- аргументите и позициите на енергетичните индустриални федерации и позицията на ИК на КНСБ, и
- основно решението на Народното събрание на Р. България за провеждане на референдума

"Да се развива ли ядрена енергетика в Република България чрез изграждане на нова ядрена електроцентрала?"

взе предвид,

- значението и високия дял на разходите на енергийните ресурси на химическата индустрия, с най-високо енергийно потребление в промишлеността у нас,
  - необходимостта от диверсификация на енергийните ресурси, алтернативност и заместване поради естественото им изчерпаване и технологично остаряване;
  - дългосрочната перспектива за решението на енергийния въпрос, който има за цел да реши бъдещи енергийните проблеми, във време, когато всеки енергиен носител и ресурс ще се оценява в карати,
  - бъдещето на поколенията след нас, техния жизнен стандарт, лична реализация и качествена заетост в съвременни високо технологични работни места, и
  - личната ни отговорност за всичко това,
- при позицията:
- НФТ "Химия и индустрия", нейните синдикални структури и членове да участват в националния референдум за развитието на ядрената енергетика;
  - НФТ "Химия и индустрия" счита, че ядрената енергетика в Република България трябва да се развива чрез изграждане на нови ядрени мощности;
  - НФТ "Химия и индустрия" ще се включи в информационната кампания на КНСБ сред синдикалните представители за участие в референдума по повод бъдещето на ядрената енергетика в България, със специфичния поглед на химическите работници и специалисти.

## **III. ОРГАНИЗАЦИОННО СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ**

Обичайният преглед на легитимността на синдикалните организации на НФТ "Химия и индустрия", съгласно разпоредбите на Устава и вътрешните правила, споставихме с приключилото установяване на представителността на социалните партньори в средата на 2012 г.

Съгласно годишните информационни карти НФТ "Химия и индустрия" в началото на 2012 г. наброява 3024 синдикални членове и 47 синдикални организации разпределени по браншове така:

Химически вещества, продукти и препарати – 1472;

Каучукови и пластмасови изделия – 636;

Пренос и дистрибуция на природен газ и горива – 560;

Лекарствени средства и продукти – 358;

Съгласно данните подадени от Организационното направление на КНСБ от Единните протоколи, НФТ "Химия и индустрия" към 30 март 2012 г. наброява 43 синдикални организации и 2817 синдикални членове.

Анализът, който направихме показва следните факти и данни:

- няма попълнени протоколи от 5 синдикални организации – „Пластмасови изделия“ АД – Средец – 1 член, УВЦ "Република" - БЕХ" – ЕАД – Варна – 8 души, „Свилоса“ АД – Свищов – 1, Петрол АД – Пловдив - 1, Булгартрансгаз ЕАД-КС-Стралджа – 34 души;

- преброили са се „Б.роза Севтополис“ – с 10 души

- „появили са се“ 3 организации – „Девен“ – 6 души, „Римакем“ – 111 души и „Химпрес“ – Бяла – 5 души;

- преброена е и организацията ни в „Кодак – графикс – ком.“ – АД – София със 73 членове, която прекратява дейността си към 30 юни 2012 г. поради закриването на предприятието;

И така, ако коригираме числеността на синдикалните организации в организационната база данни с новите данни, като предположим, че „Девен“ влиза в състава на „Солвейсоди“ с обща численост 306 членове, „Агрополихим“ и „Римакем“ са едно с обща численост от 270 членове, добавим числеността на не преброените организации – 45 души и приспаднем 73 души от „Кодак“ ще получим численост на НФТ "Химия и индустрия" от 2789 членове и 45 синдикални организации.

В това число „Б.роза Севтополис“, „Свилоса“ АД – Свищов, „Пластмасови изделия“ АД – Средец, Петрол АД – Пловдив – 1, „Медика“ – АД – Сандански, „Ветпром“ – Радомир и т.н., от където е известно, че постъпления няма.

Преброяването на социалните партньори всъщност показва, реалното състояние и в попълването на регистрационната карта за КНСБ ще отразим това по начина, по който сме процедурали досега. Ще отразим реалното членство на организационно стабилните организации и ще „занулим“ онези, от които няма постъпления.

По този начин НФТ "Химия и индустрия" към 1 юли 2012 г. наброява 45 организации с обща численост от 2626 членове.

От друга страна справка за изпълнение на членския внос показва, че ако трябва приложим разпоредбите по отношение на принадлежността и представителността, ще издадем удостоверенията на около 50 % от синдикалните организации. Въпросът не подлежи на коментар и по тази причина не сме правили отделна извадка на нередовните организации.

Причините за това състояние сме посочвали не еднократно, както за организации, които на практика не осъществяват никаква организационна дейност и не провеждат колективни преговори и за организации, които се намират в предприятия с икономически проблеми, в които няма условия за поддържането в организационна кондиция, така и за организации, които поддържат нормална организационна и функционална дейност.

## **НАЦИОНАЛНА КАМПАНИЯ „СИНДИКАТЪТ ПРИ ТЕБ“**

Програмата на НФТ "Химия и индустрия" предвиди провеждането на поредица срещи в синдикалните организации под формата на кампания и надслов „Синдикатът при теб“ с основни цели:

- организационно и структурно укрепване и развитие на синдиката;
- повишаване мотивацията за членство в синдиката – основни ценности на синдикализма, единство и солидарност, политическа активност;
- политики на синдиката за постигане на приоритетите за защита и представителство;
- ролята на колективните преговори за нова синдикална мотивация;
- представяне опит и добри практики в колективното договаряне, заплащането на труда, социални бонуси, ранно пенсиониране и др.

Някои от основните цели намериха реализация в проведените през годината семинари с помощта на фондация „Фридрих Еберт“ за основни ценности на синдикализма, в тематиката на браншовите семинари на представителите за предизвикателствата пред синдиката в днешния ден и в семинара на тема европейски и национални измерения на индустриалните отношения и социалния диалог.

Синдикатът предприе редица организационни мерки и подпомогна значително участието на синдикалните организации в установяването на представителността на социалните партньори в резултата, на което близо 100 % от синдикалните организации доказаха своята легитимност и представителност.

В средата на годината в резултата на предприетите мерки и организацията на семинарите и събранията направихме организационен анализ за необходимостта от подпомагане на редица синдикални организации, за установяване на техния организационен статут и планиране на необходимите или неотложни мерки за организационно укрепване.

В интерес на истината се концентрирахме към проблемните организации, които в дълъг период от време липсва реална синдикална активност, нисък преговорен потенциал или откровена липса на социален диалог и конкретни резултати.

За съжаление началото на кампанията съвпадна с летните отпуски, което затрудни организацията на пътуванията, а от друга страна не получихме конкретни предложения за посещения и срещи на място в синдикалните организации от председателит, както говорихме приемайки кампанията.

Въпреки това считаме, че има достатъчно резерви да реализираме някои от основните цели на кампанията или поне да поставим началото върху, което Управителният съвет да направи последващия анализ и оценка.

Очакваме и Федералният съвет да обсъди и предложи конкретни решения, организационни форми и идеи, защото считаме, че в идеята има потенциал и е необходима да се развива и през следващата година.

Съществуват т.нар. проблемни организации, за които трудно можем да говорим за организационен потенциал и действащи структури - "Свилоса" – АД – Свищов, "Българска роза – Севтополис" – АД – гр. Казанлък, "Балкангаз – 2000" – АД – гр. Ботевград, "Петрол" – АД Пловдив, а някои от тях са участвали и в преброяването.

Други например съществуват „на книга“ дори са участвали и при верификацията на представителността, но нямат никакви реални резултати и социален диалог и не изпълняват или по-точно спорадично изпълняват задълженията си по Устава – „Кох-и-Нор Хемус Марк“ АД – гр. Бургас, "Пиринпласт" – АД – гр. Гоце Делчев, "Ветпром" – АД – гр. Радомир, "Медика" – АД – гр. Сандански.

Трети не могат да бъдат отнесени към определена група, но там характерното е тежкото икономическо и финансово състояние на предприятието и от там формалното

съществуване на организацията без реална възможност за резултатна дейност, като „Полимери“ – АД – Девня, „Пластмасови изделия“ – АД – гр. Средец и „Кодак“ – ЕАД – София.

На тези организациите бяха издадени временни удостоверения за членството и принадлежност към НФТ „Химия и индустрия“ за второто полугодие на 2012 г., на база на постъпилите членски внос към 15 юни 2012 г. с решение на Управителния съвет до м. септември да се изясни техния организационен статус.

Странна пасивност е обхванала организациите, независимо от предприетите дейности, семинари, общи събрания, акции, конгреса на КНСБ и браншовите събрания. Не постъпи нито едно предложение за организиране на посещения в предприятията по планираната кампания „Синдикатът при теб“ през 2012 г., което да подобри организационното положение и техния капацитет.

Така възникна идеята Кампанията „Синдикатът при теб“ да стане постоянна организационна форма, с която да се посещават проблемни и не само проблемни организации, които да установят и анализират действителното състояние в предприятията и проблемите на социалния диалог и като резултат да се изготви „Пътна карта на синдикалната организация“. С това да се предложат съгласувани и неотложни или последователни мерки и препоръки, като план за действие, което да подобри социалния диалог, който да направи пробив в колективното договаряне, който да разшири синдикалното членство, който да укрепи синдикалната организация и нейното представителство и т.н.

Такива карти бяха изработени вече за „Пластмасови изделия“ – АД – гр. Средец, „Кох-и-Нор Хемус Марк“ АД – гр. Бургас, „Ветпром“ – АД – гр. Радомир, и на „Пиринпласт“ – АД – гр. Гоце Делчев, „Медика“ – АД – гр. Сандански, където предстои посещение.

Основен недостатък на тези срещи и посещения, недостатък който се наблюдава и в предишни срещи в синдикалните организации през последните години е липсата на контакт и комуникация със синдикалните членове, с членовете на синдикалните съвети, а какво да говорим за контакт с нечленуващите, за което има вече обективни причини, но и много наследени във времето субективни основания.

„Пътна карта на синдикалната организация“, като синдикален и социален одит на предприятието в помощ на синдикалното представителство и влияние и на развитието на социалния диалог, в полза и интерес и на синдиката и на работодателя на предприятието.

## **МЕЖДУНАРОДНА СИНДИКАЛНА КОНСОЛИДАЦИЯ**

На 16 май 2012 г. в Брюксел, Европейската федерация на миньорите, химиците и енергетиците, Европейската федерация на металорботниците и Европейската федерация на работниците от текстила, облеклото и кожарската индустрия се обединиха в обща европейска индустриална федерация под името IndustriAll - European trade union.

375 участници, от които 270 делегати, от 125 организации от цяла Европа взеха участие в историческия Учредителен конгрес.

В работата на Конгреса взеха участие и представители на индустриалните федерации на металурзите, химиците и миньорите на КНСБ.

Общо 230 организации от цяла Европа, в т.ч. 10 индустриални федерации от България от горе-посочените браншове са членове на новата Европейска Индустриална Федерация и ще наброява близо 20 милиона членове работещи в индустрията.

Новата IndustriAll – Европейска индустриална федерация, официално ще започне да функционира от 1 юни 2012 г., като основният ѝ приоритет ще бъде да направи Европейската индустрия двигател за нови работни места и устойчив икономически растеж.



Трите обединяващи се Европейски федерации заявиха, че няма да допуснат социалният просперитет и Европейският социален модел да бъдат жертва на неолибералните политики от последните години.

Михаел Василядис, председател на IGBCE Германия и EMCEF, бе избран за Президент на IndustriAll, а досегашният генерален секретар на EMF, Улрих Екелман, бе избран за позицията Генерален секретар на новата организация.

Васил Яначков беше предложен от българските организации и избран за член на Управителния съвет на новата организация, като представител на индустриалните федерации от Югоизточния регион на Европа – един от 8-те региона на новата индустриална федерация.

IndustriAll - Европейският индустриален синдикат ще се фокусира върху индустриалната политика и устойчивия индустриален растеж, с намерението да се създадат повече и по-качествени работни места в Европа.

Социалната политика и колективното договаряне ще бъдат ориентирани към постигане на икономически и социален баланс, и по-справедливо социално преразпределение в Европа. Новата европейска синдикална федерация ще обхваща 11 секторни социални диалога, които ще се ръководят от Комисия за координиране на политиката.

## **СИНДИКАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ ЗА ПОДДЪРЖАНЕ НА КОМПЕТЕНТНОСТТА**

### **Индустриални отношения**

През 2012 г. приключи присъствената част на обучението на синдикални представители по професия „Сътрудник по управление на индустриалните отношения“ по проект BG051-PO 001-2.1.03 „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне“ на КНСБ.

В обучението организирано от НФТ „Химия и индустрия“, което стартира през м. септември 2011 г. взеха участие взеха 18 представители от НФТ „Химия и индустрия“ от девет синдикални организации.

Участниците преминаха през обученията по Модул 4 „Трудови и осигурителни отношения“ проведен на 29-31 март 2012 г. в к.к Боровец; Модул 1 „Основи на индустриалните отношения“ и Модул 2 (1 част) „Икономика, социална политика и мениджмънт“ проведен на 21-23 юни 2012 г., в с. Чифлик; и заключителното обучение по Модул 2 (2 част) – „Икономика, социална политика и мениджмънт“ и Модул 5 – „Колективно трудово договаряне“ проведено на 27-30 септември 2012 г., в к.к Слънчев бряг.

След приключването на присъствената част, участниците в обучението преминават през учебна практика, която завършва с написването на задание, което трябва да бъде изготвено до заседанието на Федералния съвет, което ще се проведе на 7-8 март 2013 г.

След като участниците успешно се справят и с този етап ще имат възможност да се явят на Държавен изпит, който ще се провежда по места и предстои да се уточнят датите за провеждането му.

С това се изчерпват и възможностите за организиране и провеждане на обучения на синдикалните представители в рамките на проект BG051-PO 001-2.1.03 „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното трудово договаряне“ по Индустриални отношения и Ключови компетенции.

### **Семинари с помощта на фондация Фридрих Еберт**

Още през есента на 2011 г., НФТ“Химия и индустрия“ с помощта на главния експерт в направление Активни мерки на пазара на труда в КНСБ – Диана Найденова, бяха подготвени и защитени за финансиране от Фондация Фридрих Еберт три семинара насочени към синдикалните ни членове, които се проведеха през 2012 г..

На 16-18 януари се проведе Дискусионен форум на тема „Развитие на синдиката – традиционните ценности и потребност от модернизация“, на който участие взеха 16 души, като специален гост на събитието бе политическия секретар на Industri Energi – Норвегия – Фруде Алхейм, който представи опита на скандинавските колеги.

Вторият семинар се проведе на 21-23 юни 2012 г., в с. Чифлик в рамките на браншовото събрание на браншове химическа и лекарствени продукти и вещества, в което участие взеха 30 синдикални представители. Бяха разработени 4 казуса за Управление на промяната, които да послужат за “Action plan” за развитието на социалният диалог в съответните браншове.

На 15-17 ноември в гр. Чепеларе се проведе и последния дискуссионен форум финансиран от Фондация Фридрих Еберт на тема „Икономическата криза – икономически последици и отговорът на синдикатите в химическия сектор“, като на основен фокус върху политиката на синдиката в условията на икономическа криза.

На форума бе поставено за обсъждане идеята за изграждането на младежки форум на НФТ“Химия и индустрия“ с младежки секции към синдикалните организации по места. Участие взеха 17 представители от синдикалните организации.

## **ПЛАТФОРМА ЗА МЛАДЕЖКА СИНДИКАЛНА ФОРМАЦИЯ**

В резултата на това беше разработен проекта на Платформа за младежка синдикална формация с основна цел:

**Основната цел** да обедини усилията и потенциала на младите хора в компаниите за активна младежка политика, за участие в индустриалните отношение в компаниите и на секторно равнище, за формирането и реализацията на синдикалните и социално отговорните политики при отчитане на интересите на младите хора и за представителство и участие в управлението и реализацията на синдикалните приоритети.

**Основните принципи** на младежкия форум:

- Доброволност и свобода на организирането и участието;
- Независимост от политически, партийни и административно стопански организации;
- Солидарност, справедливост и достоен труд;

**Членство в младежкия синдикален форум**

Членството в младежкия синдикален форум отворено за всички, които споделят целите и задачите на платформата:

- Работници и специалисти организирани в младежки клубове в компаниите в химическия сектор;
- Млади хора на срочни договори, стипендиантски програми, стажанти и ученици над 15 години симпатизанти на младежкия форум;
- Младежи от студентски структури, ученици в средни професионални училища и неформални групи свързани с целите на платформата.

**Основни задачи** за постигането на целта:

- Да привлича и организира отделните младежки клубове в компаниите за участие в единна партньорска мрежа в синдикалната общност;

- Да проучва интересите, потребностите и проблемите на младите хора, на младежките лидери и представители по отношение на участието им в системата на социалния диалог;
- Да разработва инструменти и механизми за разпространение на информация и материали за популяризиране Платформата на Младежкия синдикален форум „Младежта с отговорност и действие“;
- Да обучава младежките представители от клубовете за механизмите на индустриалните отношения и на социалния диалог, за синдикалното движение и принципи, за работа в мрежа, за да предоставят информация, консултации и провежда собствени семинари в НФТ“Химия и индустрия“;
- Да насърчава участието в колективни преговори, работни групи, комисии за условия на труд и други форми на социален диалог, в заседания на синдикалния съвет, семинари и другите синдикални форуми;
- Да запознава с опита на чуждестранните партньори и представители на организации на младежите и младежките лидери в информационна мрежа и създаване на контакти с тези организации;
- Да провежда информационни и други кампании и младежки форуми за популяризиране на дейността на младежкия синдикален форум и да разработва инициативи и проекти по програмите за младежки дейности;
- Да насърчаване развитието на доброволчеството, гражданската активност и гражданската отговорност сред младежта, формиране на активна гражданска позиция и развитие на дейности и инициативи насочени в тази посока.

#### **IV. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ**

##### **Някои неща стават все повече очевидни и неотложни?**

1. Нужна ни е програма за развитие и заетост, възстановяване на индустрията основан на стимулиране на вътрешното търсене през доходите на населението и инвестиции в икономически сектори, двигатели на растежа и генератори на работни места с една целенасочена индустриална политика.
2. Безкомпромисна борба със сивата икономика, в това число преследване на отклоняването от данъчни и осигурителни задължения и на корупцията.
3. Позитивните промени не могат да се постигнат без достойно и справедливо заплащане. Няма да има ускорен икономически растеж и догонващи политики, без повишаване с по-бързи темпове на реалната работна заплата и доходите на населението.
4. Задълбочаващите се социални неравенства са основният катализатор на кризите, на социалното недоволство и на социалните конфликти. Обществото усеща огромен дефицит на справедливост в преразпределението, на солидарност и мнима конкурентоспособност, следователно тяхното овладяване трябва да е първа грижа за всички ни.

Основните предпоставки, за да се намали бедността и социалните неравенства:

Първо - смяна на философията на данъчното облагане – премахване на плоския данък, въвеждане необлагаем минимум, увеличаване размера на максималния осигурителен доход.

Второ - минимални социални стандарти и обективни социални и икономически критерии, по отношение линията на бедност.

Трето - адекватността на пенсионната система още в началото на 2013 година да се увеличат всички пенсии поне с 10-те процента на инфлацията и да се възстанови и прилага Швейцарското правило за осъвременяване на пенсиите.

На практика сега сме свидетели на отчаяните опити болната икономика да се лекува, с терапията, която я разболя, а това омаловажава, обезкуражава и подкопава автономността на колективното договаряне, социалния диалог и обезличава социалното партньорство с повсеместното настъпление срещу работниците и техните синдикати и изкривява индустриалните отношения.

**24 януари 2012 г.**

**София, Управителен съвет**