



## **ВСТЪПИТЕЛНО СЛОВО**

**Уважаеми делегати,**

**Уважаеми гости,**

**Братя и сестри синдикалисти,**

Днес откриваме 8-я Конгрес на НФТ “Химия и индустрия”-КНСБ и имам честта да приветствам с добре дошли делегатите – избрани представители на синдикалните организации от предприятията в химическия сектор, членове на Управителния съвет и членове на Федералната контролна комисия.

**Добре дошли и на гостите на 8-я Конгрес на НФТ “Химия и индустрия”-КНСБ!**

Пламен Димитров - Президент на КНСБ;

Пламен Нанков – Вицепрезидент на КНСБ;

Валентин Вълчев - Председател на Федерацията на независимите синдикати на миньорите;

Васил Яначков - Председател на Синдикалната федерация “Металици”;

Ренета Петрова – Заместник-председател на Синдикална федерация „Металици“.

**Уважаеми делегати и гости,**

Днес започва своята работа 8-я Конгрес на НФТ“Химия и индустрия” на КНСБ, за да отбележи един петгодишен период завършил противоречиво и в политическо и социално-икономическо отношение, период, който със своето относително финансово и социално равновесие в началото с нищо не предвещаваше критичния му отворен и изпълнен с неизвестности край.

Разбира се, разделянето на такива периоди е твърде условно, защото животът ни не се определя от конгреси, а от реалности като икономическата криза и пандемията,

хуманитарното бежанско преселение или заплетеният пъзел, който така наречения вече Суверен подреди на българския политически елит.

Да, светът във всеки случай няма да бъде същият след всичко това, но това са предизвикателствата, пред които се изправяме.

Нашата мисия като синдикат и сдружение на хората на труда отговаря на вековната надежда на наемните работници, заедно да направим живота си по-добър в името на онези ценности, които тези преди нас са извоювали, а ние да надграждаме и в това не трябва да отстъпваме.

Както често казваме, в синдикалната и човешката солидарност се корени отговорът на глобализацията се свят.

Свидетели сме на най-тежката икономическа и социална криза от средата на миналия век, настъпила вследствие на безпрецедентната глобална пандемия. Хиляди хора загубиха работата си и част от обичайните си доходи, други бяха принудени да прекратят основния си бизнес или работата, която им носеше допълнителни средства за живот.

Въздействието на пандемията ускори структурни промени и пренастройване в много индустриални сектори, породени допълнително от съвременните предизвикателства като политиката по отношение на климата, дигитализацията или нестандартните форми на работа.

Наша основна цел като синдикалисти от индустрията е да настояваме за разработване на адекватни мерки и икономическа политика в защита на работните места, здравето на работниците, доходите и условията на труд.

Сега повече от всякога имаме нужда от силен и единен глас на работниците, от борба за възстановяване на социалния диалог и укрепване на демократичните права на работното място – предизвикателства, породени от пандемията и действия за справяне с изменението на климата и дигиталния преход.

В тази връзка не случайно Програмата не за напред носи слогана "Синдикатът за справедлив и достоен преход".

Преглеждайки предишни събития и форуми си спомних едно предишно лого от 25-годишнината на синдиката, "НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ с поуките от прехода към предизвикателствата на днешния ден".

Ако обединим двата слогана ще получим една парадоксална комбинация "Синдикатът, с поуките от прехода към предизвикателствата на днешния ден, за един справедлив и достоен преход". С други думи от преход в преход!

### **Икономическа характеристика на химическата индустрия**

Началото на този петгодишен мандат беше белязано от икономически резултати, които възвърнаха очакванията за преодоляването от предишния финансов и икономически срив.

Икономиката през последната година и половина беше повлияна сериозно от вирусната пандемия, неочаквано и неподготвена при сравнително добрия старт на годината и положителни резултати от предходните години.

Стабилният растеж в рамките на 3-4% годишно в периода 2015-2019 г. доведе до рекордна заетост в почти всички сектори и устойчив ръст на заплатите. В навечерието на пандемията, процесите на трансформация на икономиката бяха водени от промяната в индустрията, ориентирана към по-високата добавена стойност и от ръст в дигиталната сфера на големите икономически центрове.

Брутният вътрешен продукт в края на 2020 г. отбеляза ръст, но въпреки това не успя да навакса срива от близо 12% в средата на годината и се сви с 3,8% спрямо предходната година.

По предварителни данни в края на 2020 г. индексът на промишленото производство регистрира минимален ръст от 100.1% спрямо края на 2019 година.

На годишна база се наблюдава намаление на промишленото производство в добивната промишленост с 6.9%, при производството и разпределението на електрическа и топлоенергия и газ с 6.0%, и при преработващата промишленост с 2.2%.

Бяха нарушени редица от веригите на доставки в химическите производства, каучук и пластмаси, особено със спирането работата на много автомобилни заводи в

Европа и това затрудни редица свързани производствата. Именно нарушените доставки са и една от основните причини за свиването на индустриалната продукция.

Разбираемо, това доведе и до свито потребление на стоките, резултат от социалната изолация на населението, временното затваряне на търговски обекти, увеличаване на безработните лица, загубата на заетост, намаляване на доходите на населението.

Като цяло спадът на заетостта доведе до загуби на доходи за работещите и в същото време понижи значително потреблението на стоки и услуги.

Химическият сектор е важна част от икономиката на Европейския съюз. Това е петият по големина сектор със 7% от промишленото производство в рамките на ЕС. В този сектор развиват дейност 28 600 микро, малки, средни и големи предприятия. Това е 1.4% от общия брой на всички промишлени предприятия, които осигуряват пряка и непряка заетост на 3.3 милиона души.

Приносът му към общия БВП на ЕС възлиза на 1.1%. Годишно се произвеждат и продават химически вещества и продукти на стойност 507 милиарда евро.

Химическият сектор е изключително разнообразен – едни нейни продукти са ползват директно от потребителите (козметични продукти, батерии, бои, перилни и почистващи препарати, електронна техника, каучукови и пластмасови изделия, моторни масла, автомобилни гуми, дрехи, обувки, хартия, играчки, лекарства, кремове, пасти за зъби, сапуни и т.н.), а други се използват като междинни суровини в други икономически сектори, сред които селско стопанство, хранително-вкусова, металургична, строителна, дървопреработващата, целулозно-хартиена, парфюмерийно-козметична, фармацевтична, стъкларска, нефтопреработвателна и автомобилна промишленост.

Икономиката на България е уязвима поради високата икономическа обвързаност с икономиката на Европейския съюз, в резултат на което сегашната криза повлия върху заетостта, намаляване на броя на работни места, влошаване на количеството и качество на работа, и размера на възнагражденията.

Въпреки това за периода 2015 - 2020 г. производството на химични продукти има ръст от 141.1%, производството на лекарствени вещества и продукти 133.9%,

производството на каучук и пластмаси 151.8%, а преноса и разпределението на природен газ запазва равнището си.

Предприятията от сектора допринасят сериозно за износа на страната. През последните години химическият сектор реализира близо 20% от износа на страната, 11,5%, от който са горивата, петролните продукти и природния газ, 3,5%, са лекарствените средства, 2,5% каучук и пластмаси и химически продукти близо 2% и др.

Буди тревога съкращаването на асортимента на произвежданите химически продукти в страната - за последните двадесет години той е намалял с над 50%. Страната ни внася близо 80% от необходимите химически вещества, докато в началото на прехода химическата промишленост ги е произвеждала.

Анализът на вноса на химически продукти в страната показва, че търсенето на химически продукти надвишава предлагането от местната индустрия в съотношение 4:1, което означава, че има потенциал за увеличаване на производството.

Химическата индустрия е най-големият потребител на природен газ в индустрията с близо 1,1 млрд. куб.м. годишно или 34-37% от общото потребление и един най-големите потребители на електроенергия.

Производството на химическия сектор допринася за 18% от добавената стойност в индустрията и 22% от БВП на индустрията.

Химическият сектор създава заетост за 53 864 работници и служители, което е 2,37% от всички заети в страната и 5,22% от заетите в индустрията, които работят в 2393 предприятия в сектора със структура според броя на заетите 92% в предприятия с под 50 заети, 7% средни и 1% големи, което определено влияе върху общата картина на социалния диалог и колективното договаряне и естествено на синдикалното представителство в тях.

Химическата индустрия като цяло има високи изисквания към квалификацията на работещите, като 95% е делът на висши и средни квалифицирани инженери и специалисти.

Средният ръст на производителността за целия период от влизането на страната в ЕС е 2,64 пъти, средната работна заплата нараства с близо 2 пъти, но въпреки това е в рамките на средната работна заплата за страната.

## **Съвременни предизвикателства за развитието на химическа промишленост**

Увеличаването на производството, международната търговия и употребата на все повече и повече химически вещества и продукти оказва положително, а така също и отрицателно въздействие върху развитието на сектора.

Към положителните ефекти можем да отбележим приноса към икономическия растеж на държавите, увеличаване на конкуренцията, появата на нови продукти и услуги, създаването на нови работни места, поява на нови пазари, подобряване на производствената ефективност чрез инвестиране в научноизследователска и развойна дейност.

Част от негативите се изразяват в продължаващото замърсяване на околната среда чрез изхвърлянето в големи количества на опасни химикали, пластмасови отпадъци и други във въздуха, водите и почвите – екологичните проблеми, предизвикани и от дейността на някои химични производства.

Сред основните предизвикателства пред развитието на химическа промишленост се очертава приложението на химикалите в множество крайни продукти. Почти не съществува бранш на икономиката, който да не използва химикали в своята дейност. В проучване на Европейската комисия откриваме, че най-сериозни затруднения този сектор изпитва по отношение на:

- все по-голямата международна конкуренция на химическата индустрия на Китай, САЩ и Индия;
- повишаване на цените на основните базови за индустрията суровини и материали;
- повишаване на цените на енергийните ресурси електроенергия и природен газ;
- растящите цени на емисиите и политиката на ЕС за декарбонизация и намаляване емисиите на парникови газове;
- конкурентния натиск за подобряване на ресурсната ефективност и необходимостта от иновации;

- целите на ЕС в областта на кръговата икономика при генерирането на отпадъци и създаване на допълнителна стойност;
- справяне с новите регулации за химикалите и параметрите на Зелената сделка.

Всички усилия на зеления преход имат смисъл, ако подпомагат създаването на качествени работни места с достойно заплащане, конкурентоспособност на предприятията, устойчиво развитие, на системи за безопасност и здраве на работното място, и ако във всички случаи подпомагат модернизиранието на системите за образование и обучение.

### **Обща картина на социалния диалог в химическия сектор**

Характерно за социалното сътрудничество в химическия сектор е наличието на голям брой представителни организации на работодателите, като някои от тях дублират членството на отделни браншове и икономически дейности в различни национално представителни организации или членство на отделни компании.

- Българска камара на химическата промишленост – БСК;
- Национална асоциация етерични масла, парфюмерия и козметика – АИКБ;
- Българска генерична фармацевтична асоциация – КРИБ;
- Браншова асоциация "Полимери" – КРИБ;
- Българска асоциация каучукова промишленост – БСК;
- Българска петролна и газова асоциация - БСК;

Характерно е също така, че мнозинството от работодателските организации в химическия сектор имат характер и поведение на браншови бизнес организации, но въпреки това членуват в работодателски организации и получават качество на представителни организации. Неучастието им в секторния/браншовия социален диалог се аргументира с това, че "участието в социален диалог и колективно договаряне не е в предмета на тяхната дейност". Някои от тях не участват в никакви реални форми на социален диалог и сътрудничество.

Може би в този преход беше пропуснат шанса за промяна и изграждане на рамките на новите индустриални отношения в пазарна среда за имплантиране на европейските регламенти и практики.

Можем да се доверим на оценката на Европейската комисия в докладите за напредъка на България, които отразяват недостатъчното развитие на социалния диалог на секторно равнище.

На практика в сектора липсва работодателска организация, която да обхваща всички браншове от химическата индустрия, която да партнира на двете национално представителни браншови синдиката Национална федерация на труда "Химия и индустрия" - КНСБ и Национална федерация "Химия" - КТ "Подкрепа". В някои икономически дейности съществува повече от една браншова организация.

Значителното вътрешно разнообразие на браншовете в икономическите дейности и тяхната различна икономическа кондиция и конкурентоспособност в химическия сектор през годините може би доведе до невъзможност за договарянето и сключването на секторен колективен договор.

Оскъдните разпоредби за социалния диалог и договарянето в организацията и заплащането на труда на браншово равнище също допринасят за ограничаване обхвата и съдържанието на браншовите договори.

Разпростирането на браншови договорености постигнати чрез колективни трудови договори на секторно/браншово равнище биха регулирали икономическите и социалните отношения и права на заетите в тези предприятия.

Така, че секторният диалог да допринесе за благоприятен климат за конкурентоспособността и на заетостта в сектора, да се фокусира и върху бизнес въпроси, общи икономически условия, околната среда.

Освен това, този диалог да се съсредоточи върху общо разбиране в области от общ интерес като екология, декарбонизация, кръгова икономика, безопасност при работа с химически агенти, свързани и с влияние върху химическата индустрия и заетите в нея работници и служители.

Секторният социален диалог има потенциала за съгласуване на интересите, информиране и консултиране в индустриалното развитие и работните места, политиката за квалифицирана заетост, социалния диалог в регулирането на трудовите и свързаните с тях отношения.

Като казваме секторния диалог, имаме предвид неговите европейски измерения и практики, които да се пренесат на браншово равнище, отчитайки браншовите специфики, перспектива за сключване на браншови договорености и споразумения и браншови параметри на минималните заплати и стандарти.



През 2020 г. беше разработен секторният анализ за социалния диалог и колективното договаряне в химическия сектор заедно с две от представителните работодателски организации – Българската национална асоциация по етерични масла, парфюмерия и козметика (БНАЕМПК) и Българска камара на химическата промишленост (БКХП).

Представеният анализ на секторната среща през м. септември 2020 г. характеризира индустриалните отношения в химическия сектор от гледна точка на социалния диалог и колективното договаряне и отразява специфичните условия на тяхното проявление за подобряване адаптивността на заетите. Той представя развитието и състоянието на сектора, предизвикателствата пред него и възможностите за подобряване на диалога и обединяване на усилията на социалните партньори за развитието му.

На секторната среща в заключение при представянето на Секторния анализ беше подписан Меморандум за социално сътрудничество и партньорство се сключва в изпълнение целите на проекта "Социалният диалог и колективното договаряне в химическия сектор за подобряване на адаптивността на заетите лица" за насърчаване съвместните действия на социалните партньори в процеса на разработването и въвеждането на нови практики и инструменти за адаптиране на заетите в предприятията в избрани от тях сфери на действие, както и за разширяване на приложното поле на добрите практики на функциониращ социален диалог и колективно трудово договаряне.

Първият предмет да действие на Меморандума беше ангажираност за съвместни действия и политики за адаптиране на заетостта в химическия сектор към социалните и икономически предизвикателства на дигитализацията.

Комплексът от мерки да осигурява равен достъп до знания и възможност за професионално усъвършенстване, насърчаване на ученето през целия живот и трансфера на знания и опит между поколенията на работното място. Важно място в мерките да намери повишаването на информираността на работодателите и работещите относно предизвикателствата и тенденциите произтичащи от процесите на дигитализация в бранша.

Вторият акцент на Меморандум е насърчаването на социалния диалог и участието на представителите на работниците по здраве и безопасност в компаниите да изготвят своя план за действие при извънредни ситуации, като се гарантира защитата на персонала и поддържането на производствените дейности.

Важна роля играе информирането на работниците и служителите относно рискът и мерките за защита от заразяване с Covid-19, което да се включи в споразумения или на двустранни протоколи между работодатели и представителите работници и да подпомогне въвеждането на мерките за предотвратяване разпространението на COVID-19 на работното място.

През 2020 г. на основание „Автономно рамково споразумение на европейските социални партньори относно активното остаряване и солидарността между поколенията“ сключихме с Българска камара на химическата промишленост Меморандум за сътрудничество и партньорство и в отговор на посланията от Новата стратегия на ЕС, която поражда значителни предизвикателства пред химическия сектор и дава нови измерения на производствено-технологичното, пазарното и ресурсното ѝ развитие. Те ще оказват влияние върху знанията, уменията и качествата на работната сила, която вече е определящ фактор за развитието на икономиката като цяло и в частност на предприятията.

С този Меморандум социалните партньори от химическия сектор заявяват готовността на своите представителни организации да поставят ориентирите на общи действия с цел:

- Насърчаване на политиките за управление на персонала в неговия жизнен цикъл за продуктивни и качествени работни места, които да дадат възможност на хората да се задържат повече години на работа;
- Повишаване на информираността на работодателите и работещите относно предизвикателствата и тенденциите, произтичащи от демографските промени в бранша;
- Предоставяне на социалните партньори в химическата индустрия на добри практики и практически подходи за ефективно насърчаване и управление на активното остаряване;
- Осигуряване и поддържане на активен социален диалог и политики за атрактивна здравословна и безопасна работна среда;
- Насърчаване на мерките за улесняване на обмена, взаимното сътрудничество и насърчаване на конкретни действия за трансфер на знания и опит между поколенията на работното място;

– Предоставяне на практически опит на европейските социални партньори от химическата индустрия в отговор на предизвикателствата, произтичащи от демографските промени, за активното остаряване и солидарността между поколенията.

### **Проявления на европейския секторен социален диалог в химическата индустрия.**

Европейската група на работодателите от химическата индустрия (ECEG) и Европейският индустриален синдикат IndustriAll са партньорите в един активен европейския социален диалог за химическия сектор.

Социалните партньори от европейската индустрия имат структуриран социален диалог, изграден с подкрепата и участието на Европейската комисия, чиято основната цел е диалогът да допринесе за създаването на благоприятен климат за конкурентоспособността на сектора, на заетостта в индустрията и по-нататъшно развитие на социалното измерение на Европа.

За да отговори на новите предизвикателства, секторният комитет за социален диалог приемат Пътна карта на социалните партньори в химическия сектор за 2015 - 2020 г. в общи приоритети:

1. Конкурентоспособност, изследвания, развойна дейност и иновации и управление на промяната за гарантиране на силна и конкурентоспособна европейска химическа промишленост за растеж и заетост в Европа.

2. Здраве и безопасност на работното място, Responsible Care и социална отговорност по въпросите, свързани със здравето и безопасността и интензивна политика за превенция. Нулева толерантност към злополуките и професионалните болести.

3. Заетостта, демографските промени в глобализираната икономика на 21 век и разработването на политики за развитието на уменията - ново поле в социалния диалог спрямо професионалния и личният живот, младежката заетост, трансфера на знания, организиране на по-дълъг трудов живот, трудовото включване на жените в сектора, мобилната работа и адаптивността на заетите.

4. Образование, обучение и учене през целия живот - тема в дневния ред на социалния диалог от първия ден. Скоростта на промяната при внедряването на нови техники, нови процеси, цифровизацията никога не е била толкова висока. Всичко това

трябва да бъде взето под внимание в кадровата политика, защото работници ще бъдат изправени пред постоянната необходимост от нови компетенции.

Европейската група на работодателите от химическата индустрия (ECEG) и Европейският индустриален синдикат IndustriAll през годините постигат редица съвместни договорености, споразумения, изпълняват редица съвместни проекти като партньори, включително и у нас.

- Рамково споразумение за действие между европейските социални партньори за химическата промишленост за устойчива заетост и кариерно развитие в Европейския химическия сектор;

- Съвместната позиция на европейските секторни социални партньори от химическата, фармацевтичната, каучуковата и пластмасовата промишленост, относно социалните аспекти и дигитализацията, свързани със заетостта.

- Препоръки относно цифровата трансформация на работното място за подготовка и управление на промените на работните места в резултат на иновации и дигитална трансформация в европейските сектори на химикалите, фармацевтичните, каучуковите и пластмасовите продукти и изделия;

- Меморандум за разбирателство за последователното прилагане на инициативата Responsible Care® и за участието на работниците и техните представители.

На 1-2 юни 2021 г. IndustriAll Europe проведе първия си онлайн Конгрес под надслов "Да изградим справедливо възстановяване за всички". В него участваха 350 делегати и многобройни гости и наблюдатели в пряко предаване.

Този Конгрес бележи началото на следващия четиригодишен мандат за IndustriAll Europe и се проведе при обстоятелства, продиктувани от продължаващата пандемия COVID-19. Първоначално планиран като физическа среща през май 2020 г., Конгресът беше отложен и преместен онлайн.

IndustriAll Europe приключи своя 3-ти Конгрес и взе решение за Пътната карта до 2023 г.

Предвид дълбокия икономически и социален спад, причинен от пандемията и дълбокото въздействие върху секторите и работниците, стратегическият план се фокусира върху индустриалното и социалното възстановяване от кризата, както и върху управлението на зелените и цифровите трансформации, ускорени от плана за справяне с пандемията и възстановяването. Главната цел е осигуряването на справедлив преход,

който не оставя без необходимото внимание нито един работник и регион и гарантира, че работниците са в центъра на трансформациите.

На 14 и 15 септември 2021 г. IndustriAll Global също проведе първия си онлайн Конгрес под надслов "Обединени за едно справедливо бъдеще". В него участваха близо 3500 делегати гости и наблюдатели.

### **Колективното договаряне за достоен труд и достойно заплащане**

Кампанията за колективно договаряне за достоен труд и достойни заплати стана ежегодна традиция с приемането ѝ от Федералния съвет на браншовите препоръчителни индекси за ръст на работните заплати на базата на растежа и производителността, прогнозната инфлация и бизнес климата.

Процесът на договаряне доказва необходимостта от дискусия и текущо информиране за хода на Кампанията, от споделяне на параметрите на действащите и ново сключените колективни договори, от необходимите консултации и обмен на опит и практика по колективното договаряне.

За целта периодично провеждаме Анкета-допитване до синдикалните организации за Кампанията и представяме някои основни изводи и тенденции, които да дадат представа за равнището на процеса на договаряне.

Въпреки негативните резултати през миналата година, общата картина показва добро икономическо и финансово състояние на предприятията в целия сектор и постепенно възстановяване, което е предпоставка за по-амбициозни искания в колективните преговори особено в частта за достойни заплати.

Ситуацията е различна в различните браншове, дори и между отделните предприятия. Сривът в производството от края на първото тримесечие беше овладян към средата на годината, но остава неясно кога ще бъде възстановено напълно.

Отбелязват се и случаи като в бранш химически продукти, пластмасови изделия и парфюмерийно-козметичните продукти на намалено производство, породено от свиването на пазарите и направленията на износа и неяснота за бъдещото развитие.

Макар и в единични случаи, са предприети съкращения на персонала, поради намалението на производството и някои мерки за реструктуриране, съответно в парфюмерийно-козметичните продукти и лекарствените средства.

Затова приехме синдикалните организации да проведат необходимите консултации и да действат съобразно специфичните икономически условия, условията

за безопасност и здраве, овладяване на стреса на работното място, което може да се отрази в колективните договори като компенсирани или профилактични мерки.

Преговорите през последната година и половина ни подсказаха да погледнем по-внимателно към раздела за заетостта в колективните договори по отношение на режима на работа, възможната гъвкавост или работа от къщи, а в случаите на непълно работно време и за частично обезщетение в заплащането.

Нямаше достатъчно информация за прилагане на непълно работно време или на мярката 60:40 за подпомагане на бизнеса и работните места.

Почти във всички предприятия бяха приложени мерки на дистанционна работа и отпуски, включени в комплекса мерки за организация на работното време, за безопасност и здраве на работното място във връзка с коронавирусната пандемия.

От гледна точка на организацията и воденето на колективните преговори се очертават познати тенденции. Запазва се общата картина на покритие на сектора с колективни договори и по отношение на броя на КТД и по отношение на работниците, за които КТД има действие.

Независимо от проявилата се тенденция в последните години, работодателите да предпочитат и да предлагат подписването на КТД със срок за две години, то сега в значителната част от предприятията се връща практиката за подписване на КТД със срок от 1 година. Всъщност това беше и позицията на синдиката с приетата от нас годишна Кампания за договарянето за ръст на работните заплати и на социалните програми.

Понастоящем в сектора има 27 предприятия с действащ КТД и обхват от 7675 работници и служители, което представлява 80% от предприятията, в които има синдикални организации и 14% от предприятията с над 50 заети. Като обхват на работещите с колективни трудови договори в сектора това представлява 16.7% от заетите.

В предприятията с КТД делът на синдикалните членове спрямо заетите е в химически продукти 20,8%, лекарствени средства - 20,2%, пластмаси и каучук - 33,5% и дистрибуция на природен газ - 90,0%.

Социалният диалог и колективното трудово договаряне се развиват в условията на 100% частен химически сектор, с изключение на "Булгартрансгаз", от които 93% малки и микропредприятия, в които почти няма синдикално присъствие.

Няма позитивни примери за действащ социален диалог и/или колективни преговори в предприятия с до 50 наети, а там, където няма синдикални организации, социалното сътрудничество и представителството на интересите на практика отсъстват.

Анализът показва, че синдикалните организации на работниците и служителите са изградени предимно в големи и донякъде в средни предприятия, т.е. относителният дял на синдикални организации в малки и особено в микропредприятия е незначителен.

Отсъствието на синдикални организации в малките предприятия, в това число в микропредприятията до 10 души, от една страна, пречатства колективното трудово договаряне, а от друга – лишава от представителство заетите в тях.

### **Договарянето на работните заплати**

С решението да стартираме последната Кампания подходихме с определени резерви, предвид икономическата, социалната и здравната ситуация, в която се намираме и която несъмнено ще повлияе на преговорите за 2021 г.

Очаквахме редица работодатели да забавят или да се въздържат от откриване на реални преговори по работните заплати дори и през настоящата година. И действително това беше факт в редица браншове и предприятия.

Видно от данните при ръст на средната работна заплата за страната в периода 2015-2020 г. от 183,4%, единствено икономическа дейност "Химически продукти" се доближава до това равнище и поддържа общите нива на ръст на работните заплати. Съответно в производство на лекарствени средства ръстът е 152,5%, в производство на изделия от каучук и пластмаси 173,4%, в пренос и разпределение на природен газ 127,9% тук при значително по-високи абсолютни стойности.

Една справка за съотношенията между браншовите работни заплати и средната работна заплата за страната в потвърждение на това, че работните заплати в сектора трябва да нарастват с не по-малко от 10% ежегодно, за да възстановят изоставането в годините назад.

Поради тази причина в преговорите в химически продукти бяха поставени искания в рамките на 10-15% за ръст на заплатите в почти всички браншове. Естествено развитието на извънредната ситуация промени много от тези анонси, продиктувано от състоянието в предприятието, производството и финансовите резултати и най-много на социалната дистанция.

Данните на НСИ за средните работни заплати в сектора в началото на годината дават представа за ръста в сектора. Средната брутна месечна работна заплата в производство на химични продукти в края на 2020 г. достигна 1641 лв., за да падне на 1491 лв. в началото на годината.

В производството на лекарствени вещества и продукти от 1473 лв. се запази на 1483 лв., в производството на каучук и пластмаси от 1196 лв. на 1202 лв. и в преноса и разпределението на природен газ от 2196 лв. на 2106 лв.

Към днешна дата можем да оценим преговорите за КТД и за трудовите възнаграждения през изминалите години като успешни за повечето синдикални организации.

Нивото на работните заплати в повечето браншове се установи над средната работна заплата за страната, с изключение на бранш каучук и пластмаси. След постигнатия устойчив ръст на заплатите с нива над средната работна заплата за страната, забавянето в последната година е очевидно.

Това все още задълбочава проблема с атрактивността на сектора и наемането на персонал с необходимата квалификация.

В редица случаи работодателите се придържат към минималните и императивни нормативни разпоредби, свързани с допълнителните възнаграждения и обезщетенията, отпуските и социалните плащания.

Браншовият аспект на колективното договаряне очертава характерни параметри, които да бъдат от полза в колективните преговори в предприятията, което трябва да продължи като синдикална политика по заплащането.

Друг е въпросът как това може да се превърне в практика на секторното/браншово колективно договаряне предвид очертаващата се Директива/Препоръка на ЕС за колективно договаряне на браншови минимални работни заплати.

### **Безопасност и здраве на работното място**

Пандемията промени представите за условия на труд и стандартна заетост, за поддържане на нормален ритъм на индустриалното производство, за ефективността на изградените системи за управление, за стандартните икономически и социални дейности, а най-вече за мерките за безопасност и здраве на работното място.



Без да претендираме за изчерпателност на наблюдението, си поставихме задача да анализираме някои въпроси на профилактиката, здравното обслужване на работното място и мерките за безопасност. Проведената анкета посочва наличието на здравни служби или осигуряване на адекватно здравно обслужване особено в химическата и фармацевтичната промишленост.

Очаквано, позитивни са констатациите по отношение на мерките срещу разпространението на коронавирусната пандемия и адекватните действия на екипите за осигуряването на безопасността и здравето на работното място.

Почти на всякъде са изградени щабове или оперативни групи, подготвени са препоръки и са предприети мерки за безопасност, разгласени са нагледни материали, на места се извършва профилактичен контрол, осигурява се физическа дистанция, безопасен входящ и изходящ поток и т.н. Определено може да се твърди, че мерките са навременни и ефективни, а случаите в сектора на заразени с корона вирус са малобройни и на изолирани места.

В 98% от предприятията в сектора има изградени и работещи КУТ, които имат вътрешнонормативна регламентация по отношение на фирмената политика за безопасност и здраве на работното място, оценката на риска, профилактиката и т.н. Където имаме синдикални организации в сектора няма предприятие с неизградени системи за безопасност и комитети по условия на труд.

По отношение на състава на КУТ/ГУТ обаче липсва достатъчно информация и синдикалното присъствие в тях, което говори по-скоро за недостатъчен интерес и отношение, което сме констатирани неведнъж, както ние така и проверките на Главната инспекцията по труда.

В изпълнение на Рамковото споразумение за сътрудничество между КНСБ, КТ"Подкрепа" и ИА"ГИТ" поискахме информация за резултатите от инспекционната дейност и извършените проверки в предприятия от икономическите дейности – нефтохимическа, химическа, фармацевтична, каучукова и пластмасова промишленост и "Булгартрансгаз" през предходната година.

Контролните органи на ИА ГИТ са извършили 508 проверки в 306 предприятия с 39 689 заети лица, от тях за периодичен контрол - 113 броя проверки. Това означава проверени 12,8% от предприятията в сектора, със 73,7% от персонала, работещ в сектора.

През периода от 2020 г. до момента в „Булгартрансгаз“ ЕАД са извършени 13 броя проверки, от които 5 последващи за проверка на изпълнението на направените предписания. Всички дадени предписания са изпълнени.

Констатираните нарушения са свързани с документиране на проведените инструктажи по безопасност и здраве при работа, обезопасяване на работното оборудване, измервания на факторите на работната среда.

За проучване на сигнали за нарушения на трудовото законодателство са извършени 124 проверки - сравнително нисък дял спрямо средното за страната. По сигнал на синдикати е извършена 1 проверка в предприятие от „Производство на химични продукти“. Най-много проверки са извършени с представители на РИОСВ.

ИА ГИТ продължава установената практика по време на проверките да се канят за участие представители на синдикални организации и представители на работещите в КУТ/ГУТ.

Данните показват, че в 57 от проверките в химическия сектор са извършени с участието на представителите на работниците от КУТ/ГУТ или над 10%, докато средният показател за страната е 5%. Участието на синдикални представители в проверките е незначителен или се покрива, в случай че някои от тях са и представители в КУТ/ГУТ.

При извършените проверки са констатирани общо 2 323 нарушения на трудовото законодателство, приблизително 56% нарушения на норми в областта на ЗБУТ - 1 283 бр., 44% нарушения на норми в областта на трудовите правоотношения/ТПО - 1 036 бр. от общия брой установени нарушения.

Най-голям брой нарушения са свързани с организацията на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд - 728 бр. (56% от констатираните нарушения по ЗБУТ), следвани от нарушения в областта на безопасността на труда - 425 бр. (34%) и на трето място са нарушенията в областта на хигиената на труда – 130 бр. (10%).

По отношение създаването на организация за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд се открояват нарушенията, свързани с инструктажа и обучението по безопасност и здраве при работа (24%): най-често пропуските са по отношение документирането на инструктажа, както и нарушенията по оценката на риска (18%) - най-често пропуските са по отношение обхвата на оценката.

В областта на безопасността на труда преобладават нарушенията, касаещи липсата на предпазни устройства и/или липсващи или неизправни системи за контрол,

защита и сигнализация, нарушения, свързани със защитата от поражение от електрически ток.

В областта на хигиената на труда се открояват нарушенията, свързани с провеждането на задължителните медицински прегледи и нарушенията, свързани със санитарно-битовото обслужване.

В областта на трудовите правоотношения се запазва тенденцията най-често констатираните нарушения да са на нормите, регламентиращи заплащането на труда, и нарушенията на нормите, регламентиращи работното време, почивките и отпуските. Нарушенията по възникването на трудовите правоотношения са 117 броя. Също така са установени 15 случая на работещи без сключени писмени трудови договори.

За отстраняване на констатираните нарушения са дадени 2 201 задължителни предписания на работодателите и са спрени три машини и съоръжения. За част от нарушенията е потърсена и административнонаказателна отговорност, като общия брой на съставените актове за установяване на административни нарушения е 116 броя.

Втората част на информацията съдържа проверките в областта на техническото и технологично състояние, микроклимата на работната среда и средствата за колективна защита.

Основен проблем за почти всички предприятия от химическата индустрия е защитата от корозия на металните корпуси на технологичното оборудване.

Друг проблем е поддържането на работното оборудване според изискванията на техническата и съпроводителната документация – подценява се извършването на необходимите планови прегледи и ремонти на съоръженията, както и не се извършват необходимите периодични прегледи на машините и съоръженията.

Липсва или е ниска ефективността на използваните средства за колективна защита - общообменни вентилации или аспирационни системи.

При извършените проверки са установени нарушения, свързани с идентифициране и осигуряване на информация за опасните вещества, отделни инструкции и информационни листове.

При проверката на изготвената оценка на риска са констатирани нарушения за липсата на адекватност с информационните листове, видът и продължителността на експозицията на опасни химически вещества и тяхното комбинирано действие. Всъщност най-много нарушения са констатирани при изготвената оценка на риска.

Анализът на резултатите от извършените проверки показва, че през последните години се наблюдава положителна промяна за изпълнение на нормативните изисквания

за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работещите, дължащ се както на извършвания постоянен контрол от страна на ИА ГИТ, така на политиката на самите предприятия за осигуряване на ЗБУТ. В голяма част от проверените предприятия при отделни производства и работни места са подобрени условията на труд, свързани с микроклимата на работната среда и въвеждане на нови технологии, при които източниците на опасности за работещите са сведени до минимум. Закупени са и са пуснати в експлоатация нови съоръжения, работно оборудване и инсталации.

Пълният текст на информацията ще бъде поставен на нашата уеб страница заедно с другите заключителни документи на Конгреса. Информацията и споразумението с ИА ГИТ ни напомнят, че правото да сигнализираме при констатирани нарушения, освен право е и нашата синдикална отговорност за безопасността и здравето на работното място.

Отношението към безопасността и здравето при работа са традиционно отговорни фирмени политики и това дава положителни резултати не само в последната година в химическия сектор, където се случват значително малък на брой трудови злополуки, възникнали по време на изпълнение на трудовите задължения, 2,8% от общия брой на трудовите злополуки в страната, от които 1,8% в каучук и пластмаси.

Тези трудови злополуки са довели до загуба на 4574 календарни дни от трудовия процес. Злополуките с летален край през 2020 г. в сектора са 2, т.е. 2,2% от този показател за страната, една в бранш химически вещества и една в бранш каучук и пластмаси.

Всяка година на 28 април НФТ "Химия и индустрия" отбелязва Международния ден в памет на загиналите при трудови злополуки, а тази година и срещу въздействието на химическите вещества и продукти, риска и травматизма на работното място.

На този ден НФТ "Химия и индустрия" и синдикалните представители в предприятията обявят началото на десетдневната синдикалната акция "Отговорно към безопасността и здравето на работното място" за необходимостта от отговорно отношение към безопасността и здравето при работа, превенцията и политиката за безопасност и здраве на работното място като неотменна част от социалния диалог.

Една подадена ръка на синдиката към работодателя, послание, че безопасността и здравето при работа са освен задължение на работодателя също и обща отговорност и с това компромис не може да има.

## **Организационно състояние и развитие**

НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ в началото на 2021 г. наброява 1788 членове, което представлява фактическо намаление на синдикалното членство с над 500 членове в сравнение с 2016 г. В същото време, като направим по-детайлен прочит на данните, ще видим, че 50% от това намаление се дължи на синдикални организации, които прекратиха дейността си в резултат на агресивното поведение на работодателите и отказа им да обслужват отчисленията от членски внос по служебен път. На практика сме изгубили над 750 синдикални членове за тези години.

Известно е, че характерът на производството в химическия сектор, отдалечеността на обектите, непрекъсваемите производства и т.нар. затворени чисти работни места, правят индивидуалното събиране на чл. внос мисия невъзможна.

Опитите на организациите в "Свилоцел"-Свищов и "Балканфарма"-Разград например не срещнаха подкрепата на членовете, основно поради неизгодните условия на плащания през банковата система. Липсата на готовност за използване на системата на безналичните плащания, които са част от съвременния финансов и банков мениджмънт, вече поставя синдикалната система пред сериозни предизвикателства.

Единствено синдикалните организации на "Булгартрансгаз" запазват числеността си, а най-голям процентно е спадът във организациите от фармацевтичния бранш – процес, който вероятно ще продължи предвид намеренията на работодатели да продължат натиска си срещу синдиката. Последното верифициране на синдикалното членство през 2020 г. за установяването на представителността на социалните партньори констатира значително намаление на синдикалното членство в по-големите организации.

НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ запазва членската си структура от 56,0% мъже и 44,0% жени. Младежите са с нисък относителен дял от 9%, обяснимо предвид високата средна възраст на персонала, зает в химическия сектор в диапазона 45-55 години.

Синдикални членове специалисти с висше образование са 25,0%, а на ръководни длъжности в предприятието са 5%. 38% са синдикалните организации в държавна собственост, 62% в частна публична собственост и 1 организация в предприятие общинска собственост.

В годините от предишния конгрес са отпаднали 5 синдикални организации, а са изградени и приети синдикалните организации в "Технофос"-Девня и в "Булгартрансгаз" – КС "Расово". Приехме за асоцииран член организацията на СС"Промяна" в "Балканфарма" - Дупница.

През 2016 г. приключи младежки проект, реализиран с помощта на Нордическия индустриален фонд за сътрудничество, който имаше за цел организирането и изграждане на капацитет сред младите работници чрез обучение и практическо организиране на дейности на местно равнище, включително и за привличане на нови членове.

Младите синдикални представители изразиха убедеността, че шанс да се привличат нови хора в синдиката с тяхно участие има, ако в приоритетите си синдиката има екип и дейност за синдикално организиране. Всичко това има нужда от експертната помощ, от опита на участвалите вече в проекти колеги, от организиране на обучение и за другите синдикални членове.

Идеята за продължаването на работата беше тези дейности да станат присъщи на синдикалните активисти и членове, а участниците в проекта да бъдат привлечени в състава на синдикалните активисти.

В изпълнение на целите на проекта всеки етап беше обсъждан на различни заседания на Управителния съвет, но в интерес на истината не предизвика особен коментар и идеи за развитие и мултиплициране на идеите му и подкрепа на място в синдикалните организации.

Характерното движение и промяна на работното място на младежите също оказва влияние проектът да не получи очакваното ускорение, защото той беше отчетен от нашите скандинавски партньори като един от успешните проекти, които сме реализирали през годините на нашето сътрудничество.

В резултат на международното ни синдикално ни сътрудничество през 2019-2020 г. реализирахме нов проект "Разширяването на синдикалното членство за увеличаване на потенциала на синдиката" с основна цел организиране и изграждане на капацитет на синдикалните представители за привличане на нови синдикални членове, изграждане на нови синдикални звена на работното място, укрепване на синдикалното влияние с компетенциите на синдикалните лидери за по-ефективен социален диалог и колективно договаряне, консолидация на индустриалните синдикати за повишаване на тяхната сила и потенциал.

Бяха съставени и представени карти на работното място на отделните синдикални организации, планове за действие за решаване на основните предизвикателства, към които хората проявяват интерес и очакват да бъдат решени, както и отношението към членството в синдиката.

Основните заключения и планове за действие обаче не получиха шанс да бъдат реализирани и подкрепени поради настъпващата вълна от коронавирусната пандемия от март 2020 г.

В периода между двата конгреса участвахме в различни проекти в рамките на КНСБ – за достоен труд за доставчиците и подизпълнителите на мултинационалните и големите компании, за подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне на секторно равнище, който продължава и в момента, синдикатът в системата за информиране и консултиране, кръгли маси по заплащането, бъдещето на труда и т.н.

Основен недостатък на тези проекти е в реализацията им на равнище предприятие, а те имат за цел да подобрят социалния диалог и колективното договаряне, да повишат потенциала на синдикалните организации на работното място.

Пълен списък на дейностите през изминалите години, реализираните проекти, модулите за обучение в електронния синдикат на КНСБ, за проведените две спартакиади на индустриалните работници през 2018 и 2019 г., кръгли маси, конференции, участие в Националния протест за достойни заплати и достоен труд през 2017 г., за организираната 100-хилядна протестна подписка през 2019-2020 г. срещу нарушенията на правилата и нормите за работното време и допитването по доходите през 2018 г., са достъпни на сайта на НФТ "Химия и индустрия" - КНСБ от хрониката на събитията в годишните обзори за дейността на синдиката.

В заключение на този обзор мога да кажа, че всичко това не би било възможно и успешно, ако през тези години и събития не сме били заедно солидарни и отговорни, ако не сме били заедно с другите индустриални федерации и част от синдикалното ни семейство КНСБ.

#### **Уважаеми делегати и гости,**

Посланията от представянето на Новата стратегия на ЕС пораждат значителни предизвикателства пред българската икономика, социалните системи и обществото. Тези промени ще определят производствено-технологичното, пазарното и ресурсното развитие на компаниите. Без съмнение те ще оказват влияние върху знанията, уменията и качествата на работната сила, която вече е определящ фактор за развитието на икономиката като цяло и в частност на предприятията.

На практика икономическото развитие ще се определя от качествено нови технологични процеси, ниво на роботизация, дигитализация и информационни

технологии. Ние сме в такава индустриална среда и тя вече дава своите отражения в обслужването на високо технологични процеси, автоматизация, високо ниво на безопасност, дигитални решения в управлението, мониторинг и регулиране на индустриални процеси, придружено със силна редукция на работната сила.

Тези промени водят и до съществени промени в професионалната структура на заетостта, на изискванията на работното място към образователното и квалификационно равнище на работната сила, възможностите за професионална реализация в условията на негативни демографски характеристики.

Отсега е необходимо бъдещето на труда да се фокусира върху водещата роля на човека при вземане на управленските решения особено в такива сектори, характерни със специфични и опасни условия на труд.

Настоящото и бъдещото развитие на химическия сектор ще изисква все повече висока професионална и интердисциплинарна подготовка на инженерни и изпълнителни работници и специалисти.

Бъдещето на труда несъмнено носи очакваните позитиви за повишаване производителността и резултатността на трудовата дейност, разнообразието на пазара на стоки и услуги и увеличаване на общественото богатство.

Индустриалното развитие ще бъде подложено на сериозно изпитание и лишено от мотивация, ако в търсене на устойчивия растеж бъде пренебрегнато социалното партньорство между представителите на бизнеса и на труда.

Паралелно с това ще обаче става въпрос все повече за нестандартната заетост, дистанционната работа, работата на платформи, самонаемането, работа на т.нар. фалшиви трудови договори, работа през агенции за наемане на работна сила и т.н, са вече факт.

Освен опасност от разрушаване на базови индустриални отношения тази нестандартна заетост представлява реална заплаха за конкурентоспособността и монополизиране на трудови, стокови, финансови пазари.

Параметрите на бъдещето на труда се нуждаят от съвместните действия на социалните партньори в диалог и колективно трудово договаряне при решаването на въпроси, свързани с трудовата дейност и жизнения стандарт, за да изградят специфичните секторни регулаторни механизми и стандарти за организация и управление на икономическите и социалните процеси.

В това отношение секторният социален диалог освен рамковите параметри на индустриалните отношения може да окаже влияние и върху социалния диалог и



колективното договаряне в предприятията и участието на социалните партньори в регулирането на социалните измерения на развитието, квалификационния и социалния статус на заетите, върху справедливото заплащане и стимули за добри резултати.

С този поглед напред искам да споделя може би не съвсем точно една Тибетска мъдрост, от която струи готовност, спокойствие и разум.

Нека да имаме решителност да променим това, което искаме,

да имаме сила да понесем това, което не можем да променим

и мъдрост да различаваме едното от другото!

Пожелавам успешна работа на 8-я Конгрес на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ.