



## НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА "ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ" - КНСБ УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ

### СИНДИКАЛЕН ОБЗОР НА 2020г.

#### **Политическите измерения на годината**

През есента на 2019 г. на основание Закона за туризма, Министерът на туризма утвърди Годишна програма за национална туристическа реклама за 2020 г. с мисията и визия:

"Изграждане на дългосрочен имидж на България като модерна, сигурна и богата на възможности целогодишна туристическа дестинация с добре разпознаваем висококачествен туристически продукт."

Политически анализатори прогнозираха, че 2020-а няма да бъде година на обрати в България с една неизвестна, икономическата криза. Икономистите залагат на умерените корекции, повече от евентуалния срив. Дори да има срив, ние тук гледаме да оцеляваме с поредния неуспешен вот недоверие.

**Как звучи това сега? Всъщност каква беше изминалата политическа година у нас?**

Политическата 2020 г. беше по-бурна от всякога. Битките се водеха на няколко фронта, между институциите и на улицата, прокурорски проверки, лотарийни билети и политически пируети, народни въстания, снимки и записи, улицата поиска ремонт на държавата, управляващите на Конституцията.

Изминалата 2020 г. беше пълна със събития, които никой не предполагаше и нищо не предвещаваше. Безспорно голяма част от тях са свързани с пандемията от коронавирус, която беляза живота на всеки. Други избуяха от политическите сражения и показните акции на властта, която и да била тя.

Коронавирусът навлезе у нас в края на м.февруари с две потенциални огнища на коронавирус и беше създаден Националният оперативен щаб, правителството прие извънредни мерки и извънредно положение в страната на 13 март. Извънредното положение бе удължавано до май, а впоследствие премина в извънредна епидемична обстановка, която продължава и към момента. В края на годината пристигнаха и първите от ваксина и започна имунизационната кампания срещу Covid-19.

Разработени бяха с невиджана скорост лекарствата, които да предпазват и лекуват Covid-19, започна непредвиден експеримент на работа от дома, предизвикателства пред родителите в техните грижи за децата им, по-дългото работно време и психологическият стрес да работят от разстройство, запазвайки банки, училища, държавни агенции, фирми и дори лекарски кабинети. Радикалната промяна в изпълняването на работните ангажименти доведе до гъвкаво работно време, по-малкото пътувания до офиса или командировки и хибридната работа се превърна в новата реалност.

На 5 март пет медицински сестри се барикадираха за повече от 24 часа в сградата на Народното събрание, след заседание на здравната комисия, на което гласът им не е бил чул.

През лятото на 2020 г. показна акция и претърсване на кабинети в президентската институция от представители на Прокуратурата, предизвика недоволството на стотици хора, които се събраха пред президентската институция, а впоследствие протестът прерасна в недоволство срещу правителството и главния прокурор, протести продължили над 100 дни.

Държавният глава Румен Радев излезе заедно с вицепрезидента Илияна Йотова сред протестиращите и отправи призива „Не на страха, ще си върнем България. Мутри, вълн“.

Протестите бяха използвани от политици в сянка и дебаркираха в парк „Росенец“ в близост до летните сараи на почетния председател на ДПС Ахмед Доган. Възникна и напрежение между протестиращите, някои бяха задържани от органите на реда, а симпатизанти на ДПС се включиха в протестите, но с кауза в подкрепа за Ахмед Доган. Един от служителите на службата за охрана захвърли българското знаме, като това предизвика възмущението, включително и на премиера Бойко Борисов, който настоя той да бъде уволнен.

Последва политически маньовър на ГЕРБ в отговор на антиправителствените протести и министър председателя Борисов предложи проект на нова Конституция, произвеждане на избори за Велико народно събрание и рестарт на политическата система и на държавата, което беше отхвърлено от Народното събрание и вече никой не си спомня за него. Едва ли в една ситуация на силно обществено напрежение можеше да се намери място, в което политическите партии, гражданското общество и българските граждани да могат да проведат дебат за бъдещето на България.

Премиерът Бойко Борисов излезе да говори пред симпатизантите на ГЕРБ и оповести новината за членството на България в Банковия съюз, като подчерта че това е важен за България ден и трябвало радостта да споделят и от управляващи и от опозиция. Вестта за членството на България в Банковия съюз беше посочена като гаранция да не фалират по 10-12 и повече банки и всички ние ще контролираме това да не се случва.

И незабавно това беше вкарано в действие, с което започна сагата с Васил Божков и акция на финансова инспекция в Държавната комисия по хазарта. Срещу Божков бяха повдигнати 7 обвинения, в т.ч. за ръководене на организирана престъпна група, принуда, изнудване за опит за подкуп на длъжностно лице и за подбудителство за престъпление и т.н., които той изслуша на спокойствие в Дубай.

Парламентът реши лиценз за организиране на лотарийни игри да може да бъде издаден само на държавата, забрани разпространението на билети, фишове и талони и други, с което лотарийните игри бяха национализирани.

На 23 юли след първите две седмици антиправителствени протести, три коалиционни съвета и отхвърлен от парламента вот на недоверие към правителството, управляващите взеха решение за рокада и четири оставки в кабинета „Борисов“ 3. Три от оставките на министъра на финансите Владислав Горанов, на вътрешния министър Младен Маринов и министъра на икономиката Емил Караниколов бяха поискани с обяснение, че тримата министри са зависими и обвързани с депутатата от ДПС Делян Пеевски. Последваха смени в туризма, здравеопазването, а министърът на околната среда и водите Нено Димов влезе в ареста обвинен в безстопанственост заради водната криза в Перник.

На 12 септември Корнелия Нинова оглави за втори мандат БСП с пряк избор за председател, първият в историята на партията, безапелационно с над 80 % подкрепа от социалистите. Тя заяви, че социалистите са направили промяната в БСП необратима, но сега предстои много по-голямата задача, да направим промяната в България необратима.

В края на 2020 г. България каза временно „не“ на Северна Македония и официално „да“ на Албания за ЕС. Беше пояснено, че за България е приемлив единствено вариантът условията ни към Република Северна Македония да бъдат поставени в съпътстващата Преговорната рамка. БАН напомни, че македонският език е норма на българския и беше представена книгата „За официалния език на Република Северна Македония“.

Промениха наименованието на 24 май, като Народното събрание реши 24 май да се казва Ден на светите братя Кирил и Методий, на българската азбука, просвета и култура и на славянската книжовност.

### **Икономическите измерения на годината**

Икономиката у нас през 2020 г. беше повлияна сериозно от вирусната пандемия, неочаквано и неподготвена при сравнително добрия старт на годината и наследените положителни резултат от 2019 г.

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 ръста в дигиталната сфера на големите икономически центрове.

Брутният вътрешен продукт в последните месеци на 2020 г. отбелязва 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. Анализаторите прогнозираят, че икономиката няма да успее да възстанови предишните си ръстове в близките няколко години.

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%

Намаление спрямо предходната година се отбелязва в производство на химични продукти с 1,5% и преноса на природен газ в рамките на 5% и увеличение в производството на каучук и пластмаси с близо 7 % и в производството на лекарствени вещества и продукти с 5%.

Общо за периода 2015 - 2020 г. производство 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 за периода.

По предварителни данни в края на 2020 г. равнището на производителността на труда в индустриалния сектор е 8 427.5 лв. измерена като брутна добавена стойност /БДС средно на един зает. В сектора на услугите всеки зает произвежда средно 7 874.4 лв. БДС. Най-ниска е производителността на труда в аграрния сектор - 2 614.7 лв. БДС на един зает.

Коефициентът на икономическа активност за населението на възраст 15 - 64 навършени години е 72.7%, като в сравнение с четвъртото тримесечие на 2019 г. намалява с 0.3 процентни пункта. Заетите през четвъртото тримесечие на 2020 г. са 3 126.9 хил., 54% мъже и 46 % жени. В сравнение с четвъртото тримесечие на 2019 г. броят на заетите лица намалява с 3.0%. Наетите лица по трудово и служебно правоотношение достигат 2.25 милиона. В химическият сектор през 2020 г. са наети средно общо 52100 души, което спрямо 52827 наети през 2019 г. отбелязва спад в заетостта от 1.4%.

Над 200 хиляди души са безработни в бюрата по труда у нас от началото на пандемията досега и равнището на регистрирана безработица през декември е 5.2%.

Антикризисните мерки за краткосрочна подкрепа на заетостта, популярни като 60/40 и 80/20, осигуриха запазването на заетостта на повече от 300 хил. заети от май до края на декември.

Средната брутна месечна работна заплата за четвърто тримесечие на 2020 г. е 1 437 лв. и нараства спрямо четвърто тримесечие на 2019 г. с 9.4% съответно с 13.1% в общественния сектор и 8.1% в частния сектор.

Средната брутна месечна работна заплата за четвърто тримесечие на 2020 г. в производство на химични продукти достигна 1641 лв., в производството на лекарствени

вещества и продукти 1473 лв., 1196 лв. в производството на каучук и пластмаси и 2196 лв. в преноса и разпределението на природен газ. Реално в четвърто тримесечие средните работни заплати са с около 10 % по високи от останалите тримесечия в резултат на разпределението на годишните бонуси.

Индексът на потребителските цени за декември 2020 г. се увеличава с 0.7% в сравнение със същия месец на 2020 година. Средномесечната инфлация за 2020 г. е 0.2%, а средногодишната инфлация за периода януари - декември 2020 г. спрямо периода януари - декември 2019 г. е 1.7%.

Икономически последици за България от извънредното положение, причинено от COVID-19 надхвърлиха някои очаквания и прогнози.

Бяха нарушени редица от веригите на доставки, в химическите производства, каучук и пластмаси, със спирането на редица автомобилни заводи в Европа и затрудни производствата. Именно нарушените доставки са и една от основните причини за свиването на индустриалната продукция.

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

Икономиката на България е уязвима поради високата икономическа обвързаност с икономиката на Европейския съюз, в резултат, на което това повлия върху заетостта в следните направления с намаляване на броя на работни места, влошаване на количеството и качество на работа, което ще повлияе върху размера на възнагражденията. Бяха засегнати цяла поредица от специфичните групи на пазара на труда, като самостоятелно наети, временната заетост.

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

Редица производства у нас разчитат на веригите за доставки, а в резултат на строгите мерки в производствения сектор, там където не разполагаше с достатъчна ликвидност изпадна в състояние на неплатежоспособност с опасност от излизане от пазара и трудно намиране на нови доставчици.

Редица анализатори определят тази криза с доста по-негативен резултат от световната икономическа криза през 2008-2009 г. и загубилите работни места достигна над 400 хиляди работни места.

Най-уязвимите професии са тези, които изискват директен контакт при налагане на изискванията за дезинфекция на помещенията, а продължаващото извънредно положение е съпроводено с ограничения за пътуване и мерките за социална дистанция което води до рязък спад на разходите за бизнеса, спад на потреблението, ръст на безработицата, инфлация, което води до рецесия.

Отделните сектори на икономиката бяха засегнати по различен начин и степен в отделните индустрии, особено по отношение на изменението на броя на персонала и проблемите при веригите на доставки. Особено тежко на националните баланси се отразиха тези проблеми в добивна и преработваща промишленост в резултат от прекъсването на веригите на доставки и общото свиване на търсенето.

## **Социално - икономическите предизвикателства през 2020 г.**

### **Европейската зелена сделка**

На 11 декември 2019 г. Европейската комисията представи Европейския зелен пакт, чиято амбиция е до 2050 г. ЕС да се превърне в първия в света с неутрална по отношение на климата икономика континент.

А това означава:

- актуализиране на климатичната амбиция на ЕС за 2030 г. за намаляване на емисиите на парникови газове с 50-55%,
- кръгова икономика за производство на продукти за многократно рециклиране и ползване - металургия, циментовата и текстилната индустрия,
- стратегия за околна среда без замърсители във въздуха, почвата или водата до 2050 г. за химическата индустрия,
- инициатива за оползотворяване на „огромния потенциал“ на вятърната енергия,
- промяната на предназначението на земеделската земя и нова стратегия за „зелено и по-здравословно земеделие“, значително намаляване на използването на химически пестициди, торове и антибиотици,
- енергийно ефективни програми за повишаване степента на обновяване на сградите,
- мерки за справяне със замърсяването на почвата и водите, както и нова стратегия за горите,
- нови стандарти за въглеродните емисии на автомобилите, автомобилният сектор да достигне на нулеви стойности през следващото десетилетие и допълнително насърчаване на електрическите превозни средства,
- инвестиционна програма и регламента на Фонд за справедлив преход за подпомагане на националните програми и мерки, особено за най-потърпевшите от трансформацията за климатични промени и безкарбонова икономика.

Европейският преход към устойчива икономика ще изисква значителни инвестиции във всички сектори, като за постигането на текущите цели в областта на климата и енергетиката до 2030 г. ще са необходими допълнителни инвестиции в размер на 260 милиарда евро годишно или общо 1 трилион евро за инвестиции за всички сектори в следващите 10 години.

Съветът на ЕС, Европейският парламент и Комисията се договориха на 9 декември 2020 г. относно окончателния компромисен текст на регламента за Фонда за справедлив преход. Фондът за справедлив преход ще разполага със 17,5 млрд евро - 7,5 милиарда евро от МФР и 10 милиарда евро от фондовете за възстановяване от коронавируса „Следващо поколение ЕС“, от които за България – 1,178 млрд евро.

В окончателния текст на Регламента държавите-членки са прозовани да подготвят, чрез социален диалог и сътрудничество със съответните заинтересовани страни и в съответствие с принципа на партньорство, териториални планове за справедлив преход, с детайлно описан процес на преход, в съответствие с техните национални енергийни и климатични планове като да бъдат приети и подкрепени от Европейската комисията.

### **Проект на Закон за изменение и допълнение на КСО за фазата на изплащане на допълнителните пенсии от втория стълб на пенсионната система;**

С този вариант на Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване се доразвиват някои елементи от предходния вариант, свързани с изплащането на пожизнените допълнителни пенсии, някои техни разновидности, определят се малко по-различни условия за достъп, прецизират се редица детайли по определянето на размера, и по гаранциите за осигурените лица. Прецизирана е и терминологията, относно актуализирането и преизчисляването на пенсиите и на разсрочените плащания и др.

В цитирания законопроект се предвиждат няколко вида пенсионни продукти, като можем да се приеме, че основният продукт е класическата пожизнена пенсия, но при някои специфични методи на определяне и изплащане:

1. Допълнителна пожизнена пенсия за старост (чл.167), изплащана от УПФ. Тя ще се отпуска при навършване на възрастта по чл. 68, ал.1 при условие, че натрупаният в индивидуалната партида капитал позволява нейният размер да не е по-малък от 15% от минималната пенсия за ОСВ в ДОО. Осигурените ще имат право на допълнителна пожизнена пенсия за старост и до една година преди навършване на възрастта по чл. 68, ал.1, при условието че размерът не е по-малък от 15 на сто от минималния размер на пенсията от ДОО.

Освен тази форма проекто-законът предвижда още две разновидности за изплащане на допълнителната пожизнена пенсия

– Пожизнена пенсия с гарантиран период на изплащане.

Този продукт ще бъде доброволен избор на пенсионера. Периодът е и гарантиран, защото пенсията ще бъде изчислена така, че целият период да бъде покрит. Затова наследниците ще могат да продължат да получават тази пенсия до изтичане на гарантирания период.

– Пожизнена пенсия с разсрочено изплащане на част от средствата до навършване на избрана от пенсионера възраст. След изтичането на избрания срок на разсрочване тази пенсия преминава в пожизнена пенсия по общия ред.

При този вид пенсия възрастта, до която ще се изплаща разсрочено пожизнената пенсия, както и нейният размер също ще се избират от лицето. В този случай лимитиращите условия от проектозакона са, че допълнителната пенсия за срока на разсрочването не може да надвишава размера на минималната пенсия от ДОО (сега 250 лв.) и не може да е по-малка от 15 на сто от нея (сега 37,5лв.).

2. Специфични пенсионни продукти, които не са пожизнена допълнителна пенсия.

– Разсрочено изплащане на средствата по индивидуалната партида в универсален пенсионен фонд:

Когато средствата по индивидуалната партида на осигуреното лице са недостатъчни за отпускането на допълнителна пожизнена пенсия за старост, но надвишават трикратния размер на минималната пенсия на ДОО. Разсроченото плащане се осъществява при прехвърляне на натрупаните средства по индивидуалната партида във Фонд за разсрочени плащания.

– Изплащане на цялата сума по партидата наведнъж.

Когато средствата по партидата на лицето е по-малък от трикратния размер на минималната пенсия на ДОО, цялата сума се изплаща на правоимащия еднократно. Еднократното изплащане на натрупаните средства от ПОД се възприема като крайна мярка и по изключение в ограничени случаи.

КС на КНСБ оцени, че проектът на ЗИД на КСО, относно втория стълб на пенсионното осигуряване отразява предложенията и исканията на синдиката в хода на преговорите и до голяма степен отговаря на основните претенции на синдиката.

**Консултациите на европейските социални партньори, относно възможните действия за приемане на Директива за справедливи минимални работни заплати;**

Европейската комисия постави важен приоритет за справедливото и достойно заплащане на труда на европейските граждани и предприемането на първи стъпки за реализиране на намеренията чрез консултиране със социалните партньори.

В документа за консултация Комисията посочва четири предизвикателства пред инициативата, касаещи:

– Адекватността на МРЗ, като се акцентира върху съотношението ѝ към средната или медианната работна заплата, данъчната и социално-осигурителна тежест и нетния размер, гарантирането на достоен живот чрез съотнасянето ѝ към границата на бедност, „заплата за издръжка”, ценовото равнище в страната и покупателната ѝ способност, вариацията ѝ при някои специфични групи работници;

– Покритието на работниците и служителите с МРЗ в двата случая на законово установена или на колективно договорена по сектори МРЗ са налице изключения в някои държави членки, касаещи определени категории работници/служители или сектори, а също така не са редки случаите на нарушения и плащане под размера на МРЗ;

– Включването на социалните партньори в процеса на определяне на МРЗ, като се посочват основните форми за включване - договаряне, консултиране, предоставяне на мнение пред специализирани комисии и на проблема с институционализирането на тяхното участие, от където произтичат съответните предимства или слабости в отделните държави членки;

– Националните механизми за актуализиране на МРЗ: честотата и регулярността на актуализация е поставена в зависимост от състоянието на икономиката и трудовия пазар, в други случаи е законово регламентирана, но в практиката има немалко случаи на ерозиране на стойността на МРЗ.

Целите, които КНСБ на този етап се поставя прилагането на една бъдеща Рамковата директива в България са:

– Социалните партньори да имат решаваща, а не само консултативна роля при определянето на МРЗ;

– Адекватно нарастване на МРЗ, с оглед поддържане на минимално съотношение от 60% от средната работна заплата за страната;

– Размерът на МРЗ постепенно да бъде ориентиран към необходимите средства за издръжка на живота;

– МРЗ за страната да бъде надграждана с МРЗ-и по икономически дейности и професионално-квалификационни групи в бипартитни преговори с работодателските организации;

– МРЗ за страната да важи за всички категории работници и за всички (традиционни и нетрадиционни) форми на заетост;

– Достигане на 60% покритие на наемния труд с КТД не само на национално, но и на секторно ниво.

В началото на 2021 г. Европейската комисия започна втория етап на консултации с европейските социални партньори, синдикати и организации на работодателите за начините на гарантиране на справедливи минимални работни заплати за всички работници в Европейския съюз.

Намеренията на Комисията нямат за цел да се въведе единна европейска минимална работна заплата, нито да налага определени системите за определяне на минималната работна заплата. Проектът на Директива ще се прилага в зависимост от системите и традициите на държавите членки при определянето на минималната работна заплата, като изцяло се зачитат националната компетентност и свободата на договаряне на социалните партньори.

В документа за втория етап на консултация се предлагат възможни действия от страна на ЕС, с които да се гарантира, че минималните работни заплати се определят на подходящо равнище и защитават всички работници. Колективното договаряне играе ключова роля, както подчертаха социалните партньори в отговорите си на първия етап от консултацията.

## **Секторният социален диалог**

През 2020 г. по проекта на КНСБ беше разработен на секторния анализ „Социалният диалог и колективното договаряне в химическия сектор за подобряване на адаптивността на заетите“ в партньорство на Национална федерация на труда ”Химия и индустрия“ - КНСБ с Българската национална асоциация по етерични масла, парфюмерия и козметика (БНАЕМПК) и Българска камара на химическата промишленост (БКХП). Той беше представен на секторната среща

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.

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 и индивидуално членство.

Характерно е също така техния предмет на дейност и функциониране като браншови бизнес организации. Някои от тях не участват в никакви форми на социален диалог и сътрудничество, освен например заявеното "изграждане и поддържане на добра комуникация с държавни и неправителствени институции", каквото и да означава това.

Може би в този преход беше пропуснат шанса за промяна и за изграждане на рамките на новите индустриални отношения в пазарна среда, за консултации на предложения за развитието на сектора и отделните браншове, 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.

Социалният диалог и колективното трудово договаряне се развиват в условията на 100 % частен химически сектор, 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, то социалното сътрудничество и представителството на интересите на практика отсъстват.

По настоящем 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.

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 микро предприятия е незначителен.

Отсъствието на синдикални организации в малките предприятия, в това число в микро предприятия до 10 души от една страна препятства колективното трудово договаряне, а от друга лишава от представителство заетите в тях. Разпространето 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 секторния 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.

Освен това 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.

В заключение на 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, между: Националната федерация на труда "Химия и индустрия" - КНСБ, Българска камара на химическата промишленост и Българската национална асоциация по етерични масла, парфюмерия и козметика".

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. Комплекса 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.

Втория 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. Информирание на работниците и служителите, относно рискът и мерките за защита от заразяване с Covid-19, вкл. и информиране при появата на заразено лице в предприятието. Сключване на споразумения или на двустранни протоколи между работодатели и представителите работници да подпомогне процесът на въвеждане на мерки, които ще предотвратят разпространението на COVID-19 на работното място.

### **Кампанията по колективно договаряне 2020 г.**

Кампанията за колективно договаряне за достоен труд и достойни заплати за 2020 г. традиционно беше открита от Федералния съвет с приемане на браншовите препоръчителни индекси за ръст на работните заплати на базата на растежа и производителността, прогнозната инфлация за 2020 г. и бизнес климата.

Продължаваме да споделяме необходимостта да се информираме текущо за хода на Кампанията, да споделяме действащите и ново сключените колективни договори за необходимите консултации и обмен на опит по колективното договаряне.

Именно в тази връзка приехме провеждането на Анкета-допитване за реализацията на Кампанията по колективното договаряне за достоен труд и достойни работни заплати.

Представяме някои основни изводи и тенденции изведени от синдикалните председатели, които може би няма да дадат съвсем точна представа, поради липсата на значителен брой анкетни карти.

Въпреки това, общата картина показва добро икономическо и финансово състояние на предприятията в целия сектор през 2019 г., което е претоварка за по-амбициозни искания в колективните преговори за достойни заплати и справедливо участие в постигнатите крайни резултати.

Преобладаващата част от синдикалните представители посочват, че развитието на предприятието от гледна точка на състоянието на производството и финансовите резултати са без промяна към средата на 2020 г.

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

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

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

Почти във всички предприятия са прилагат мерките на дистанционна работа и отпуски включени в комплекса мерки за организация на работното време за безопасност и здраве на работното място, във връзка с короно вирусната епидемия.

След регистрирания рекорден спад през пролетта общият показател на бизнес климата се покачва и тази тенденция продължава към средата на годината със лек спад през последните месеци.

По данните от началото на второто полугодие индексът на промишленото производство постепенно се увеличава, но въпреки това е регистриран спад от 6,0% спрямо 2019 година. Спад на промишленото производство е отчетен в преработващата промишленост с 5.7%.

След спада от 10-15 % всички браншове в химическия сектор възстановяват индекса на промишленото производство в края на юни 2020 г., от 2,4 до 6,4%.

Този преглед на икономическата ситуация дава представа за условията, в които функционира сектора и за средата, в която синдикатът може да реализира своите приоритети и основни функции на работното място. Можем да направим извода, че химическият сектор не е от основно засегнатите от икономическата криза, порадена от епидемията към периода на направеното от нас проучване.

### **Договарянето на работните заплати**

Федералният съвет за преговорите 2019-2020 г. утвърди значително по-амбициозни браншови препоръчителни индекси.

НКИД 2008	ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ	БРАНШОВ ИНДЕКС 2020 г.
20	Производство на химични продукти	111,6
21	Производство на лекарствени вещества и продукти	107,6
22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	111,4
49.5	Пренос и разпределение на природен газ	106,7

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. 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 за ръст на работните заплати.

За преговорите 2019 -2020 г. в химически продукти са констатирани искания за ръст на заплатите от 10-15%, в лекарствени средства 10%, каучук и пластмаси 10-20% и 10-12% в дистрибуция на природен газ.

През кампанията за 2020 г., освен по препоръчителните браншови индекси синдикалните организации се ориентират и подхождат съобразно разчетите си за състоянието в предприятието, финансовите резултати, ръста на инфлацията, докато работодателите поглеждат и към средното ниво на заплащането в бранша или в региона от "околните" предприятия.

Данните на НСИ за средните работни заплати в сектора към юни 2020 г. спрямо същия период на 2019 г. дават представа какъв фактически ръст е постигнат в сектора, който можем да сравним с приетите от нас индекси.

НКИД 2008	ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ	ИНДЕКС НСИ 2020 г.
20	Производство на химични продукти	111,7 %
21	Производство на лекарствени средства	112,2 %
22	Производство на изделия от каучук и пластмаси	97,9 %
49.5	Пренос и разпределение на природен газ	104,5 %

Общо за сектора е постигнат индекс от 105,2 % ръст на средните работни заплати, при близо 2 хиляди по-малко заети, предимно в каучуковата промишленост.

### **Характеристика на колективните преговори**

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.

При 34 синдикални организации, потенциална страна по КТД, в сектора действат 27 договора или 79%, което обаче отнесено към броя на предприятията с потенциал за сключване на КТД представлява едва 15%. По отношение на обхвата на работниците и служителите с КТД, данните варират в широки граници от 25 до 65%, а някъде до 85-95 %. Например в химически продукти от 60 до 85%, в лекарствени средства от 25 до 74%, в пластмаси и каучук от 15 до 64 %, дистрибуция на природен газ близо 95%.

В химически сектор се наблюдава разнообразие и в покритието с КТД отнесено спрямо общия брой на заетите в бранша. Например, химически продукти то е 20,8%, лекарствени средства - 20,2%, пластмаси и каучук - 33,5% и дистрибуция на природен газ - 33,0%.

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 Кампанията за договарянето за ръст на работните заплати и на социалните програми.

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

Несъмнено и видно от докладите на Инспекцията по труда в близо 98% от предприятията в сектора има изградени и работещи КУТ. Вероятно в някои от МСП има пропуски в тази посока, но анкетата не регистрира такива случаи за предприятия със синдикални организации.

В общия случай, се посочва работещи КУТ/ГУТ, които имат нормативна регламентация по отношение към фирмената безопасност, оценката на риска и т.н. и подлежи на контрол от органите на Инспекцията по труда.

По отношение състава на КУТ/ГУТ обаче липсва достатъчно информация и синдикалното присъствие в тях, което говори по-скоро за недостътъчен интерес и отношение, което сме констатирани не веднъж, в т.ч. и от докладите на Инспекцията по труда.

Въпреки, че не сме си поставили задача да изследваме въпроса за профилактиката и здравното обслужване на работното място в дълбочина, в представените анкети се посочва наличието на здравни служби или осигуряване на здравно обслужване, основно в химическата и фармацевтичната промишленост.

Очаквано, позитивни са констатации по отношение на мерките срещу разпространението на корона вирусната епидемия и адекватните действия на екипите за осигуряването на безопасността и здравето на работното място. Почти всички синдикални представители посочват за изградени щабове или оперативни групи, подготвени препоръки и предприети мерки за безопасност, разгласени нагледни материали, на места профилактичен контрол, осигуряване на физическа дистанция, безопасен входящ и изходящ поток и т.н. Определено може да се твърди, че мерките са ефективни и случаите на заразени с корона вирус в сектора са малобройни и на изолирани места.

### **В заключение**

Извън направения анализ до тук от процеса на колективното договаряне, можем да очертаем още някои по-обща изводи.

От позицията на днешния ден можем да оценим преговорите за КТД и за трудовите възнаграждения за 2020 г. като успешни за повечето синдикални организации.

Нивото на работните заплати в повечето браншове се установява над средната работна заплата за страната, с изключение на бранш каучук и пластмаси. 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 могат да ни бъдат от полза предвид очертаващата се нагласа за колективно договаряне на браншови минимални работни заплати и браншови параметри за размера на извънредния труд. Този въпрос се нуждае от наше по-задълбочено обсъждане и позиция, поради разнопосочните практики и интереси.

### **Новата реалност**

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

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

Очакваме редица работодатели да забавят или да се въздържат от откриване на реални преговори по работните заплати поне до края на първото тримесечие на 2021 г.

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 компенсирани или профилактични мерки в колективните договори.

Приетите препоръчителни индекси за ръст на работните заплати в рамките на 4-6%, могат да се окажат и реалистични не само предвид икономическите реалности, но и поради

потенциалната загуба на доходи през годината или риск от изтичане на работна ръка към други незасегнати от кризата сектори.

Бихме препоръчали също в преговорите за 2021 г. да погледнем по-внимателно към раздела за заетостта в колективните договори по отношение на режима на работа, възможната гъвкавост или дистанционната работа, а в случаите на непълно работно време и за частично обезщетение в заплащането.

### **Организационно състояние и развитие**

1. Синдикални членове към 31 декември 2020 г. 1788 членове ★

мъже 56,0 %       жени 44,0 %       младежи (до 35 г.) 9 %

специалисти с висше образование 25,0 %

синдикални членове на ръководни длъжности в предприятието 5 %

2. Синдикални организации (общо) 34 бр.

в частна собственост .....20.... бр.НСО 1196 синд.чл.

в държавна собственост .....13.....бр.НСО 574 синд.чл.

в общинска собственост ....1.....бр.НСО 18 синд.чл.

★ в т.1 не е посочена числеността на асоциираните членове - общо 285 души и тази на неизрядните синдикални организации - общо 41 души.

Федералният съвет е провел 1 заседание, като са взети общо 9 решения.

Управителният съвет е провел 3 заседания, 1 присъствено и 2 неприсъствени, като са взети 20 броя решения. На последното заседание е направен преглед на изпълнението на взетите през годината решения.

### **А. Управителен съвет:**

#### **ПРОТОКОЛ № 13/ 14 февруари 2020 г., София**

#### **РЕШЕНИЕ № 1**

1.2. Ръководството да изпрати писмо до синдикалните организации за обратна информация, относно Съобщението на Европейската комисията за Европейския зелен пакт, декарбонизацията на индустрията и справедливия преход, потенциалните въздействия върху конкурентноспособността и работните места. - *изпълнено*.

1.3 Подкрепя консултациите на европейските социални партньори относно възможните действия за приемане на Директива на ЕС за справедливи минимални работни заплати и развитие на колективното договаряне. - *изпълнено*.

#### **РЕШЕНИЕ № 3**

Управителният съвет приема бюджета на НФТ"Химия и индустрия" за 2020 г.

Като се придържа към разчетите за минималната индивидуална месечна вноска към КНСБ от 0,71 лв., определя минимална вноска за бюджета на НФТ"Химия и индустрия" от 2,38 лв. на един синдикален член за 2020 г. - *непълно изпълнение*.

Преводите от членски внос към КНСБ да се придържат към осигуряването на задължителния минимум определен от КС на КНСБ. - *изпълнено*.

**РЕШЕНИЕ № 4.1.** Ръководството да подготви необходимите указания за участието на синдикалните организации в процедурата за установяване на представителността. - *изпълнено*

Управителният съвет препоръчва провеждането на годишни организационни събрания на синдикалните организации. - *препоръката е взета предвид в близо половината организации*.

**РЕШЕНИЕ № 4.2.** Управителният съвет споделя липсата на аргументация във ефективността на регионални секторни експерти, потвърдено от ниския интерес на основните членове на КНСБ и необходимите доказателства за тяхната функционалност в интерес на синдикалните организации на регионално равнище. - *изпълнението на идеята по проекта е отложено.*

**РЕШЕНИЕ № 4.3.**

Управителният съвет приема 30-годишнината от учредяването на НФТ"Химия и индустрия" да се отбележи с тържествено заседание на Федералния съвет и да се съобрази с организационните и финансовите възможности. - *отложено поради епидемичната обстановка.*

**РЕШЕНИЕ № 4.4.** Управителният съвет приема желанието за членство на синдикалната организация на НС"Промяна" от "Балканфарма-Дупница" и възлага на ръководството да продължи разговорите за присъединяването ѝ в НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ съгласно възможностите уредени в Устава, като се издаде и временно удостоверение на организацията. - *изпълнено.*

**ПРОТОКОЛ № 14 / 24 юли 2020 г. неприсъствено заседание**

**РЕШЕНИЕ № 1**

1.1. Управителният съвет подкрепя подписаното Национално тристранно споразумение за икономическите и социалните мерки и Позицията на КНСБ, във връзка с протестите и напрегнатата обществено-политическата ситуация след 15 юли 2020. - *изпълнено.*

1.2. Приема за сведение проекта на Визия на КНСБ за данъчна реформа у нас. - *за сведение.*

1.3 Подкрепя консултациите на европейските социални партньори, относно възможните действия за приемане на Директива на ЕС и развитието на браншовото договаряне за справедливи минимални работни заплати. - *консултациите на ниво Европейска комисия продължават.*

**РЕШЕНИЕ № 3**

Управителният съвет, като взема предвид извънредната епидемична ситуация и нарушения ритъм на работа в организациите, възлага на ръководството да издаде Удостоверенията за представителност и легитимност за II полугодие на 2020 г. Да се изпрати придружително писмо за повече внимание и ритмично изпълнение на постъпленията, съобразно конкретната ситуация. - *изпълнено.*

**РЕШЕНИЕ № 4.1.** Управителният съвет приема да се свиква заседание на Федералния съвет на 24-25 септември 2020 г. във Варна, УВЦ"Република". - *изпълнено*

**РЕШЕНИЕ № 4.2.**

1. Управителният съвет изразява безпокойство от 15% (близо 300 членове) спад в числеността на синдикалните организации, регистриран по време на процедурата за установяване на представителността. Ръководството да подготви аналитична информация за обсъждане на заседанието на Управителния съвет. - *предстои на следващо заседание на УС.*

2. Възлага на ръководството да отрази фактическата численост в регистрационната карта на КНСБ и да се придържа към разчетите за минималната индивидуална месечна вноска към КНСБ от 0,71 лв. - *изпълнено.*

3. Управителният съвет приема членството на синдикалната организация на НС"Промяна" от "Балканфарма-Дупница", считано от решението на събранието ѝ за членство в НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ от 15 юни 2020 г. и възлага на ръководството издаде удостоверение на организацията. - *изпълнено*.

4. Отчислява синдикалната организация в "Рис рабър" - АД - Кула от състава на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ поради прекратяването на нейното дейност и напускане на синдикалното ръководство - *изпълнено без уведомяване*.

**РЕШЕНИЕ № 4.3.** Управителният съвет приема да се провежда секторна среща за химическия сектор по проекта на КНСБ и консултации в предприятията. Предлага председателите от предложените за консултации предприятия да вземат участие в секторната среща на 3 септември 2020г. в КНСБ.- *изпълнено*.

#### **ПРОТОКОЛ № 15 / 4 декември 2020 г. неприсъствено заседание**

##### **РЕШЕНИЕ № 1**

1.1. Управителният съвет приема оценките и изводите в анализа на Кампанията "Колективното договаряне за достоен труд и достойни заплати"-2019/2020 г.

1.2. Управителният съвет препоръчва синдикалните организации да проведат необходимите консултации и да огласят исканията си, като действат съобразно специфичните икономически условия, условия за безопасност и овладяване на негативните последици от корона вирусната епидемия на работното място.

1.3. Потвърждава препоръчителните индекси за ръст на работните заплати в рамките на 5-6%, предвид данните за възстановената производствена дейност в повечето предприятия или е постигнато намаление на доходи през годината.

1.4. Препоръчва в преговорите да се обърне внимание и на раздела за заетостта и организацията на труда в колективните договори по отношение на режима на работа, възможната гъвкавост и дистанционната работа, за необходимата компенсация в заплащането.

##### **РЕШЕНИЕ № 2**

2.1. Управителният съвет открива отчетно-изборната кампания в синдикалните организации преди VIII-я Конгрес насрочен за месец юни 2021 г. и възлага на ръководството да подготви необходимите организационно-технически помощни материали за отчетно-изборните събрания.

2.2. Управителният съвет приема Правилата и организационната рамка за отчетно-изборната кампания и провеждането на VIII-я Конгрес, които да бъдат актуализирани при необходимост в зависимост от здравната обстановка и мерките за безопасност в предприятията.

2.3. Управителният съвет приема норма за представителство за избор на делегати на синдикалните организации за VIII-я Конгрес, както следва:

- синдикални организации до 50 синдикални членове - 1 делегат,
- синдикални организации от 50 до 100 синдикални членове - 2 делегати и
- синдикални организации с над 100 синдикални членове - 3 делегати.

Ръководството, членовете на Управителния съвет и на Федералната контролна комисия на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ са делегати по право, извън тази норма на представителство.

2.4. Предлага на Федералната контролна комисия да извърши годишната проверка и подготви финансовия доклад за периода 2016-2020 г.

### **РЕШЕНИЕ № 3**

3.1. Управителният съвет приема предварителния отчет на бюджета на НФТ"Химия и индустрия"-КНСБ за 2020 г., реализиран в условията на усложнената епидемична обстановка и нарушен ритъм в изпълнението на синдикалните дейности.

3.2. Възлага на ръководството да издаде удостоверенията за легитимност и представителност на синдикалните организации за I полугодие на 2021 г., съгласно Правилата за членския внос и изпълнението на постъпленията.

3.3. Ръководството да проведе необходимите консултации с организациите в критично организационно и финансово състояние, "Свилоцел" - Свищов, "Балканфарма -Троян" - Троян и "Балканфарма-Разград" - Разград и да отрази актуалната численост на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ за 2021 г.

3.4. Одобрява от бюджета да се отпусне 1000 лв. социална помощ на Райна Христова - счетоводител, във връзка с тежкото онкологично заболяване и необходимостта да се подпомогне нейното лечение.

### **РЕШЕНИЕ № 4.1.**

4.1. Управителният съвет приема с безпокойство неблагоприятните тенденции в организационното развитие на синдикалните организации и общо на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ.

4.2. Приема за необходимо да се обсъдят мерки в подкрепа на организационното развитие като един от основните приоритети на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ.

### **РЕШЕНИЕ № 4.2.**

Приема информацията за изпълнение на взетите решения от колективните органи на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ през 2020 г.

**РЕШЕНИЕ № 4.3.** Управителният съвет потвърждава готовността си за провеждане на консултации в предприятията по проекта на КНСБ. Оценява като практически трудно провеждането на онлайн консултации. Предлага ръководството да проучи възможността за неprisъствено провеждане на консултации и при възможност комбинирането им с отчетно-изборната кампания през 2021 г.

### **Федерален съвет (Общо събрание на синдикалните организации)**

**ПРОТОКОЛ № 6 /24-25 септември 2020 г. УВЦ"Република" к.к."Златни пясъци"**

### **РЕШЕНИЕ № 5**

5.2. Федералният съвет от 1 октомври 2020 г. открива Кампанията "За достоен труд и достойни заплати"2020 г. - *изпълнено*.

5.3. Федералният съвет като отчита общото добро икономическо състояние и ръста на производителността приема среден препоръчителен индекс от 106,0% ръст на работните заплати в химическия сектор по браншове, както следва:

- Производство на химични продукти + 5,5 %,
- Производство на лекарствени вещества и продукти + 5,5 %,
- Производство на изделия от каучук и пластмаси + 6,5 %,
- Пренос и дистрибуция на природен газ + 6,0%.

5.4. Федералният съвет препоръчва на синдикалните организации да проведат необходимите консултации в синдикалната общност и да огласят исканията си в Кампанията по



колективното договаряне, като действат съобразно специфичните икономически условия, условия за безопасност и овладяване на стреса на работното място от корона вирусната епидемия. - *няма достатъчно обратна информация.*

5.5. Федералният съвет възлага на синдикалните организации да изпратят анкетната карта за колективното договаряне "За достоен труд и достойни заплати" за изготвяне на аналитичен материал за състоянието на колективното договаряне. - *изпълнение 2/3 от синдикалните организации.*

#### **РЕШЕНИЕ № 6.1.**

Федералният съвет приема синдикалната организация в "Технофос" - ЕАД - Девня за основен член на НФТ"Химия и индустрия"-КНСБ, считано от 25.08.2020 г. датата на учредителното събрание и възлага на ръководството да издаде удостоверение на организацията. - *изпълнено.*

#### **РЕШЕНИЕ № 6.2**

Федералният съвет приема VIII-ят Конгрес на НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ да се проведе през м. юни 2021 г. - *процес на подготовка за отчетно-изборна кампания.*

#### **РЕШЕНИЕ № 6.3**

Федералният съвет изразява безпокойство от регистрирания спад на членството в синдикалните организации, установено след проведената верификация за представителността през 2020 г.

Предлага на Управителния съвет да направи анализ на тенденциите и на организационното състояние след приключване на кампанията по установяване на представителността. - *изпълнение за предстоящото заседание на УС.*

**Управителен съвет,  
12 март 2021 г.**