



НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА “ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ” - КНСБ УПРАВИТЕЛЕН СЪВЕТ

Политиката по заплащане на труда и колективното договаряне

На 28 април 2014 г. в София беше проведена Национална конференция "Заплащането на труда" в България.

На конференцията бяха представени предложенията на КНСБ за законодателни промени, които да гарантират ясни процедури, срокове и правила за договаряне на работните заплати на всички нива - от минималната работна заплата за страната и браншовете, през препоръчителните индекси за нарастване на работните заплати на основата на браншови споразумения до колективното договаряне на ниво предприятие.

Връщането към тези въпроси е продиктувано от недоволството, че вече няколко поредни години консултирането на социалните партньори и въвеждането на ясни процедури по заплащането е превърнато във формална процедура с предизвестен резултат.

На конференцията беше представено предложението на КНСБ за механизъм, по който да бъде определян размерът на минималната работна заплата, който да отчита състоянието и динамиката на относителния дял на труда в БВП, средно-годишния индекс на потребителските цени, европейските изисквания и препоръки за подържане на макроикономическа стабилност, равнището и динамиката на производителността на труда, на средната работна заплата и на издръжката на живота, общото равнище на работните заплати, както и мерките за поддържане и повишаване равнището на заетостта.

Особено акцент беше поставен върху усъвършенстване на автономния двустранен браншов диалог и за подновяване на договарянето на препоръчителен индекс за ръст на заплатите в частния сектор.

Наличието на КТД е свързано с 29% по-висока брутна работна заплата, около 2 пъти по-високи размери на законово регламентирания плащания, 15% по-висока фиксирана част на brutната заплата и много по-големи социални придобивки. Липсата на браншово договаряне на параметрите на заплащането деформира структурата и равнището на brutната работна заплата в предприятията.

Отчетена беше потребността от незабавни законодателни промени в сферата на заплащането на труда, ако искаме да има работеща икономика и качествена заетост. Необходимо е допълнително нормативно регулиране, касаещо разработването и прилагането на съвременни системи на заплащане на труда, основната работна заплата се нуждае от ясно дефиниране на най-високо нормативно ниво - в Кодекса на труда.

Представени бяха целите, които социалните партньори трябва да постигат в следващите 5 години по критерии, средната работна заплата по паритет на покупателна способност да бъде 40% от ЕС-28, относителният дял на компенсацията на наемния труд да нарастне до 50% от БВП, а съотношението между минимална и средна работна заплата да не пада под 50%.

На проведеното на 9 май 2014 г. заседание на КС на КНСБ беше внесен комплекс от предложения за изменения и допълнения в действащото

законодателство, насочени към усъвършенстване на правните режими по формиране на възнагражденията за труд, различните видове обезщетения, навременното и пълно изплащане на дължимите суми за положен труд и други свързани с тези основни въпроси.

Предложенията бяха принципно представени и на състоялата се на 28.04.2014 г. Национална конференция на КНСБ, с което извършената в рамките на близо две години изследователска, аналитична работа по оценката на проблемите на заплащането е финализирана.

На практика сега предстои най-важната част, тези предложения да влязат в дневния ред на изпълнителната и законодателната власти и на работодателските организации с оглед възприемането им и въвеждането им в съответните закони.

Предложенията на КНСБ се нуждаят от обсъждане в по-широк план от основните членове, за да се открият специфичните характеристики и в крайна сметка да оформят окончателната визия и конкретното правно нормативно изражение.

След като одобри предложенията за изменения и допълнения в Кодекса на труда, касаещи гарантирането на правата на работещите на справедливо и навременно заплащане на техния труд КС прие специално решение за координиран процес на договаряне на работните заплати и доходите на работниците и служителите в стопанската сфера, услугите и бюджетно финансираните системи за 2014-2015 г.

Акцентираме основно върху тази част от решението, които имат пряко отношение към политиката по доходите и договарянето в индустриалния сектор.

- КНСБ да организира и проведе координиран процес на преговори за увеличение на работните заплати през 2015 година.

- КНСБ да предложи и проведе в периода от началото на **м. юни до м. август 2014 г.** преговори с национално представителните организации на работодателите и Правителството по механизма за увеличение и по размера на **минималната работна заплата** за страната и **националния препоръчителен индекс** за увеличение на работните заплати за 2015 година.

- Ръководствата на основните членове на КНСБ от индустрията и услугите, в периода **юли - септември 2014 г.** да предложат и проведат преговори със съответните браншови и/или отраслови структури по работните заплати през 2015 г., в т.ч. **препоръчителни индекси за увеличение на работните заплати и минимални работни заплати** в съответните сектори.

- За целите на подготовката и аргументирането на синдикалните предложения и искания по работните заплати да се ползват регулярните и общодостъпни статистически данни и информация на НСИ, както и специално поръчаните от КНСБ и налични в Института за социални и синдикални изследвания.

- Във връзка с предстоящата бюджетна процедура за **бюджета на държавното обществено осигуряване**, КС на КНСБ препоръчва на ръководството на Конфедерацията и ръководствата на основните членове да се мобилизират и окажат натиск за **договаряне повишение на минималните осигурителни доходи** по икономически дейности и групи професии, както и за превръщането им в минимални работни заплати за съответните дейности и групи персонал.

- КС на КНСБ препоръчва на синдикалните организации в предприятията и организациите, въз основа на договореностите на национално и отраслово/браншово ниво, да стартират преговори за увеличение на работните заплати **не по-късно от 01.01.2015 г.**

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

През м. октомври от 3 години насам Федералният съвет открива Синдикалната акция - кампания по колективното трудово договаряне в синдикалните организации.

Повишаването на доходите като стратегическа цел да намери отражение в пакета от мерки, както за икономическо развитие така и в реиндустриализацията на икономиката.

На първо място, да стартират отговорни национални преговори с работодателските структури за определяне на препоръчителния индекс за нарастване на работните заплати в реалния сектор по познатите вече известни фактори за производителност, инфлация и бизнес – климат.

На второ място, след консултации със социалните партньори увеличаване на минималната работна заплата, която да следва официалната линия на бедност в момент 251 лв. така, че нетният ѝ размер да я надвишава с $K \geq 1,5$.

На трето място, преговори между социалните партньори от браншовите представителни структури за определяне на препоръчителен индекс за нарастване на работните заплати в съответния сектор по известните фактори и критерии.

На четвърто място, преговори между социалните партньори на представителните браншови структури, за определяне на минимална работна заплата за бранша, минимални часови ставки и/или минимални (начални) работни заплати по категории персонал, по подобие на договарянето на минималните осигурителни доходи.

На 16 юни 2014 г. стартират преговорите между национално представителните социални партньори на браншово равнище за договаряне на минималните осигурителни прагове за 2015 г. Както е известно те влияят върху минималните равнище на основните работни заплати по отделните категории работещи, а в отделни случаи буквално ги повтарят.

Вече втора поредна година процедурата по договарянето на минималните осигурителни доходи се развива в два етапа, първият предлага на браншовите социални партньори посредничеството на МТСП в три поредни заседания да бъдат консултирани и сближат позиции за постигане на споразумение за равнищата им.

На втория, етап започва работа Работната група на национално представителните социални партньори, които приемат споразуменията на браншовите социални партньори и/или техните становища и позиции по минималните осигурителни доходи за 2015 г.

На практика браншовите социални партньори имат на разположение времето до 10 юли 2014 г. за постигане на споразумения за минималните осигурителни доходи за съответната икономическа дейност. На този етап все още не разполагаме с необходимата икономическа информация и разчети, върху които бихме могли да формираме своите предложения.

НФТ"Химия и индустрия" обикновено отправя покана за консултации към представителните организации на работодателите от Българската асоциация на

генеричните производители и Българската асоциация по парфюмерия, козметика и етерични масла на КРИБ и към Българската камара на химическата промишленост на БСК. В сектора на "Булгартрансгаз" консултациите се провеждат основно на ниво ръководство на компанията и браншовите синдикати на КНСБ и КТ"Подкрепа".

Обикновено на поканата се отзовават представителите на Българската камара на химическата промишленост, но до конкретно подписване обикновено не се достига особено в последните години. Необходимо е и да отбележим, че вече 3-та поредна година наред с това, че нямаме постигнато споразумение няма и ръста на осигурителните доходи, поради тяхното "замразяване" от правителствените решения и натиска на работодателите.

Преди да е "изгряло слънцето" работодателите от Българската стопанска камара извадиха старата плоча и препоръчва на своите членове, които ще участват пряко в договарянето на браншово ниво, да настояват за "замразяване" на МОД, а в секторите, в които има сериозни икономически предизвикателства - дори за намаляване на минималните прагове.

Договарянето на минималните осигурителни доходи винаги е било индикатор за нагласите на работодателите за преговори по доходите, системите за работните заплати и механизмите за заплащането на труда.

Договаряне на минималните осигурителни доходи през 2014 г. ще бъде повлияни от няколко основни фактора, като равнището на заплащането в сектора съпоставено с общия ръст на доходите, ръста на осигурителните доходи на наетите по трудови отношения, ръста на минималните осигурително доходи, и не на последно място бизнес климата.

Каква е информацията за преговорите към днешна дата, с която разполагаме?

- натрупана инфлация за периода 2011-2013 г., в който минималните осигурителни доходи са замразени и в сектора няма подписано споразумение - 5.4 %;
- ръст на средните работни заплати в сектора 2013 г. - 3.2 %;
- ръст на минималната работна заплата 2014 г. - 9.6 %;
- индекс на бизнес климата в промишлеността 2014 г. - 1.1;
- ръст на производителност на труда в промишлеността - 6,5 %.

Вероятно в близките дни МТСП ще предостави необходимата разчетна информация на социалните партньори, която ще актуализира горната информация.

Предлагаме Управителният съвет да обсъди следните въпроси:

- споразумение за ръст на минималните осигурителни доходи 2015 г. с опция за начални/минимални работни заплати за категориите персонал за съответната икономическа дейност;
- споразумение за препоръчителен индекс на нарастване на работните заплати в съответния бранш;
- актуализация на Пакта за социално партньорство в частта социален диалог с въпроси на колективното договаряне, заплащане тна труда и правото на синдиксална дейност;
- въпросът за договарянето на работните заплати да стане основна точка в дневния ред на Федералния съвет през есента, като политика на синдиката и акцията по колективното договаряне.

**Управителен съвет,
20.06.2014 г., Чифлик**