

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ - КНСБ - 2016 - 2021 г.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА И ПРИОРИТЕТИ

НФТ „Химия и индустрия“ от 6-я си конгрес през 2010 г. измина труден път в условията на безпрецедентната световната финансова криза, която логично се трансформира в икономическа криза и предизвика социален и икономически застои за дълъг период от време.

В национален и браншов аспект тези години **задълбочиха социалните неравенства** и формираха внушителните 60% от българските граждани, които живеят в тежки материални лишения, при средното ниво за ЕС от 18%. Жизненото равнище на преобладаващата част от хората се установи на ниско равнище, дори и за хората на наемния труд.

Това състояние придоби странното определение **стабилност, в условията на нисък жизнен стандарт**, раздробени икономическите субекти с ниска степен на заетост и устойчиви равнища на “сивата икономика” от 33 до 40%.

Новите индустриални отношения естествено не се различават от тези тенденции и определят **ограничения социален диалог и колективно договаряне**, далеч от европейските стандарти и практики на индустриална демокрация.

Те продължават да са подвластни на неолибералните стратегии на бизнеса и ги **противопоставят на политиката на синдиката** в усилията му да защити трудовите, социалните и синдикалните права на наемния труд.

Обхватът на колективното договаряне у нас и в химическия сектор не надхвърля 15% от икономическите субекти. В много случаи работещите вече нямат **достъп до реалните лица вземащи управленски решения**, което е необходимото условие за провеждане на действителни колективни преговори.

Очевидно целите на социалния и икономически преход у нас не са били да се установят европейските стандарти в трудовите, социалните отношения и индустриалното възраждане. И днес привличането на инвеститорите все още се стимулира от изчерпената сладникава приказка **за ниската цена на труда** на българския работник и специалист.

Изминаха вече 2 години, от както силната индустриална база беше обявена като ключов фактор за организирането на устойчив процес за създаване на добавена стойност и повишаване на заетостта, насърчаване на човешкия капитал и повишаване на уменията, включително посредством дуално образование, осигуряването на достъп до финансиране и насърчаване на иновациите в промишлените предприятия.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Докато държавата умува как да се случи това икономическо чудо, новата индустриална революция **Индустрия 4.0** се намира пред очите ни и прониква в различни сектори на икономиката по-бързо от колкото можем да си представим. Световната преработваща промишленост се подготвя да изпита истински сеизмична промяна в мащаба. Четвъртата индустриална революция използва интелигентна технология и данни в реално време за подобряване на производителността и намаляване на производствените разходи. "Умно" индустриално оборудване, складови системи и производствени процеси са в състояние самостоятелно да извършват сложни задачи, общуват помежду си, обменят информация и са способни да дадат команди и инструкции, то не изисква човешка намеса.

Изследванията показват, че **жените ще бъдат сред най-потърпевшите групи** от съкращаването на работните места. Това се дължи основно на факта, че те не са достатъчно добре представени в сферите на технологиите, където ще се създават новите позиции.

Проблемите допълнително се задълбочават от **демографската реалност у нас** и очакваното в следващите години оттегляне от пазара на труда на квалифицирани работници и специалисти и липсата на подготвени техни заместници. На лице са особено тежки проблеми в българската икономика - младежка безработица, недостиг на кадри за бизнеса и ниската конкурентноспособност на работната сила. И това като, че ли не се оценява и не се осъзнава от една страна от образователната система, която "произвежда" специалисти по своите учебни планове, а в същото време бизнесът изпитва **все по-остър недостиг от професионално квалифицирани кадри**, но не желае да инвестира в това. Ярък пример в това отношение е буксуващата дуална система на професионални обучение.

След 25 години обществен, икономически и синдикален преход трябва да отчетем нелицеприятни констатации за потенциала на синдиката и **ниската мотивация за консолидацията на структурите и за бавното навлизане на млади хора в синдикалните организации**. Това е и отговорът на закъснелите реформи на синдикалния модел от прехода по отношение на разпределение на права, отговорности и задължения, остарели и неадекватни организационни структури, несъстоялият се разговор за **мястото на синдиката в обществото и политическата система** и за необходимата солидарност в синдикалната общност.

Постигнахме организационно укрепване на НФТ "Химия и индустрия" с много усилия и тежки последици, в условията на мениджърски нихилизъм и растяща демотивация на хората, за да **съхраним организацията и синдикалното влияние** в химическия сектор с придобития значителен опит и подкрепа от европейската синдикална солидарност.

Тенденции за **реформа в организационното развитие** в последните години не са особено позитивни, независимо от влагания от години финансов и организационен ресурс. В национален план продължаваме да робуваме на един **остарял синдикален модел** характерен с отказа от граждански функции, призови за „чист и експертен синдикализъм“, пренебрегване на политическата функция на синдиката, раздробени структури, разхвърлян и безконтролен финансов ресурс.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Последните години се очертаха като години на **недостатъчна икономика и социална сигурност**, условия, в които основните права и ключови трудови стандарти, правото на колективно трудово договаряне и свободата на организиране, на достоен труд и социален стандарт ежедневно трябва да бъдат защитавани.

Никой не очаква атаките срещу синдикализма да стихнат, синдикатите не са удобни на централизираните и недIALOGИЧНИ индустриални отношения. Правото на сдружаване и редица права, произтичащи от това - правото на стачка, на колективно трудово договаряне на информиране и консултиране се маргинализират, при това осъзнато от български бизнесмени, но това се разпространява и сред чуждестранните инвеститори и мениджъри от страни с утвърдени индустриално-демократични ценности.

ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ

НФТ "Химия и индустрия" и през следващите години ще бъде изправена пред традиционните **предизвикателства пред заетостта, колективното договаряне, достойният труд и достойното заплащане, актуални и днес, защото те са същността на синдиката и реалност, независимо от светлите програми, които ни обещават поредица управляващи, като приказки за устойчив и приобщаващ растеж, високо равнище на заетост и приоритетно развитие на инвестициите в знания и умения.**

ИНДУСТРИАЛНОТО ВЪЗРАЖДАНЕ НА ХИМИЧЕСКИЯ СЕКТОР

Индустриалното развитие и сега води до реални **последници за работещите хора**, а в бъдеще ще предизвика смущения не само при обикновения бизнес, но и на пазара на труда в рамките на следващите години. Новостите ще доведат до създаване на нови работни места и чувствително повишаване производителността на труда, но в същото време заради тях ще бъдат изгубени много работни места, а в някои области зетите ще страдат от сериозно разминаване между уменията, които притежават и изискваните за тяхната позиция.

Синдикатът трябва да бъдат подготвен за много сериозни последници за заетостта, условията на труд и съблюдаването на правата на работещите и да се съсредоточи върху работата по прилагане на концепцията за "справедлив преход". Синдикатът трябва да бъде фактора който да сигнализира и принуди правителството да вземе съвременни мерки, за да **осигурят на работната сила умения, които ще са „устойчиви на бъдещето“**, ако не искаме да се сблъскаме с непрекъснато увеличаваща се безработица или емигрантска вълна към развитите икономики.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Трудовата заетост е приоритетът на активните икономически мерки за възстановяване на индустриалния сектор и **развитие, обърнато с лице към работните места и работа за хората**, придружени от политическа воля за натиск спрямо сивата икономика, нерегламентираните плащания, укриването на доходи, неплащане на осигурителни вноски, заобикалянето на изискванията за безопасност и здраве на работното място.

През следващите 10 години секторът ще се лиши от около 1/3, основно от заетите в групата на квалифицираните работници, което ще наложи назначаване на млади работници и може да се очаква сериозна криза в обезпечаването на сектора с работна сила, притежаваща необходимите качества и квалификация.

Конкурентноспособността на индустрията не може да продължава да пренебрегва потребността от антидъмпингови мерки и въвеждане на строг митнически контрол за нерагламентиран и некачествен внос на химически продукти, актуализиране на икономически параметри, регулационни режими, регистрационни и лицензионни режими, екологични такси и регулации с непосилно влияние върху индустриалното развитие и социално - икономическите процеси в сектора.

Контролът по **спазване на трудовото и социалното законодателство** не може да бъде ефективен без координацията и сътрудничеството между институциите и социален диалог с участие на синдикалните представители, които са непосредствено потърпевши и в трудовата и в социалната сигурност, и в безопасността и здравето на работното място.

Необходима ни е политика и готовност за реакция от по-нататъшно настъпление за гъвкава заетост, несигурна работа, чиято крайна цел е индивидуализирането на труда, подчиняването на наемния труд на интересите на бизнеса и преследва единствено минимизиране на разходите за труд.

Синдикатът ще настоява индустриалното възраждане да стане приоритет за запазване на работните места и създаване на устойчива и качествена заетост. В този смисъл **възраждането на индустрията да бъде съпътствано от адекватна цена на наемния труд**, за паралелно повишаване както на конкурентноспособността на бизнеса, така и на качеството и стойността на човешкия труд.

Съвместната разработка на секторния анализ за възраждане на индустрията ни връща към подписания Пакт за социално сътрудничество, който има за цел да **постави социалния диалог в основата на индустриалната политика**, политиките по безопасност и здраве на работното място, квалификацията на персонала и колективните преговори на нови предприятия и търсене на възможност за пренасяне колективните преговори в сектора на ниво бранш или икономическа дейност.

КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

Колективните трудови договори са приоритета на синдиката, който уреждат основните трудови отношения, заплащането, фирмените социални мрежи, параметрите и отговорности за безопасност и здраве при работа и правата на синдикално сдружаване и дейност в предприятията.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Колективното договаряне на заплащането на труда е приоритета на този приоритет, който регулира общите принципи и механизми в предприятията, параметрите на механизма за годишно договаряне на ръста на работните заплати и гъвкави схеми с възможности за увеличение на работните заплати.

Синдикатът е призван да реагира чрез колективното договаряне **запазване и осигуряване на достойната оценка на труда и социален стандарт**, с което да подобри покупателната способност на работниците за възможно най-дълъг период.

Колективното договаряне се развива в условията нисък спад в заетостта, бавно съживяване на производството и недостатъчен икономическият растеж.

Поради това **договарянето и индексацията на работните заплати** се превръщат в жизнено важен приоритет за постепенен, но постоянен ръст на заплащането, което за сектора се аргументи и от високата добавена стойност и от натрупания значително по-висок ръст на производителността.

Необходимостта от национални мерки за стимулирането на потреблението чрез повишаване доходите от труд става все по очевидна, предвид липсата на паричен ресурс в реалната икономика, вегетиращите пенсионно осигурителни системи, енергийната политика и т.н.

Отказът от договаряне на браншови стандарти и параметри и **договаряне на минималните осигурителни доходи** все повече се очертава да се превърне в социален дъмпинг и бизнес практика за едностранни облаги за бизнеса и разширяване зоната на „сивата икономика“.

Истинско предизвикателство става повишаването на минималните трудови доходи в т.ч. и с необлагаемия минимум, както и схластичната политика от дъното на дивия капитализъм на работодателските организации да избягнат национални, отраслови или браншови преговори за колективни договори и препоръчителни индекси за нарастване на работните заплати в частния сектор.

Настъпва времето да се преосмисли и акцентира върху значението на браншовите колективни договори и браншовото колективно договаряне, както и преосмисляне на спорното "свободно присъединяване" към колективните договори между социалните партньори на равнище предприятие. Автономността на договарящите се социални партньори представлява един от основните принципи при колективното договаряне според международните норми и държавата не може да разпорежда какво да се съдържа в тях или как да се ползва от трети лица.

ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНОСТТА

Химическата индустрия в национален и европейски план винаги показва своята **социална отговорност към безопасността и здравето при работа** здравето и безопасността, която трябва да бъде отстояване в условията на активен социален диалог. Това има отношение към прилагането на системата за регистрация, оценка, разрешаване, ограничаване на химикалите и анализ на всички химични вещества, че тя е гаранция за безопасността на обществото и обществено здраве, както и за работниците, които работят с тези вещества.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

И в двата случая и вътре и извън фирмите, интензивната политика за **превенция на здравето и безопасността** остава приоритет. **Нулевата толерантност към злополука** и болест е също така от ключово значение. Всяко едно произшествие вече е твърде много, както и да се избягва работата, която води до заболявания. Навременното разпространение на информация за новите технологии и вещества и безопасната употреба на новите материали заслужават отговорно внимание.

Безопасността и здравето при работа са от изключително важно значение в защитата на правата на синдикални членове и е редно да се отбележи постигнатото за изграждане на статут за дейността и правата на т. нар. работнически представител по безопасност и здраве при работа.

Всяка година на 28 април НФТ „Химия и индустрия“ отбелязва Международния ден в памет на загиналите при трудови злополуки 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 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.

Все още не срещаме съмишленици и подкрепа за промяна в наредбите за работа в специфични условия на труд, които позволяват компенсаторни механизми за работа в среда с над пределно допустими стойности на канцерогени, мутагени и химически агенти представляващи потенциален риск в несъвършената система за оценка и контрол на професионалните рискове и работата на службите по трудова медицина.

РЕФОРМАТА В СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ

През 2016 г. очакваме резултатите от **реформата в социалното осигуряване**, която беше оправдана с икономическата криза и опита на държавата да се оттегля от един от основните си социални ангажименти. Предприетите активни консултации и работата на Консултативния съвет по пенсионната реформа показват разнопосочни тези и компромиси и като цяло обществото се подготвя за приемлив вариант, зад който прозира идеята за затруднен или отложен достъп до пенсионната система.

Изниква логичният въпрос **дали приложените мерки ще балансират пенсионната система** или очаквания отлив от пенсионната система "благодарение" на невъзможността на хората да придобият права за пенсиониране. Очакваме резултатите и анализа от приложението на дългосрочното решение на проблема с ранното пенсиониране на „категорийните работници“ и продължаване на пенсионната реформа в посока повишаване на възрастта и компромисът с изравняване на пенсионната възраст за жените и мъжете.

Не сме далеч от идеята на определен етап да **предложим анализ и дори преразглеждане на тези решения**, в случай, че условията и мерките не носят необходимите резултати или ги правят неадекватни на реалностите.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Сериозно безпокойство започва да бъдат и въведените разпоредби в Кодекса за социално осигуряване и Кодекса на труда, които дават право на работодателите да прекратят едностранно трудовите договори с работници и служители, придобили право на пенсия.

Това засяга особено категорийните работници, за които правото на ранно пенсиониране е право на избор и работодателят не може да се превърща в определящ фактор.

ОРГАНИЗАЦИОННО РАЗВИТИЕ И УКРЕПВАНЕ

Мобилизацията на вътрешния организационен, кадрови и финансов ресурс на НФТ „Химия и индустрия“ стои в основата на ефективността на синдикалната система на демократизирането на структурите и участието в общата политика и разширяване на представителството на синдикалните организации.

Без алтернатива остават усилия за консолидация на НФТ „Химия и индустрия“ с други синдикални формирания на базата на принципите на европейския секторен

диалог, **интегриране на дейността на регионално равнище в индустриалния сектор** и конкретни действия за развитие на солидарността със сродни синдикални структури при реализацията на общите политики и приоритети. Консолидацията се нуждае от **дъгосрочна политика и управление, от етапност на процесите** и организационни реформи и не на последно място с отчитане и на субективния фактор.

Организационното развитие на синдиката успоредно с тези процеси трябва да полага усилия и вътрешно организационен ресурс за прилагането на специфични политики и механизми за подпомагане изграждането на **нови синдикални организации**, възстановяване на прекратилите дейността си и **привличане на младите и новите работници и сслужители** и организарране на структури характерни и свързани не само с химическия, а целия индустриален сектор.

Нямаме друг шанс освен отново да се обърнем към **генетичната организираща функция на синдиката** на организиращата и мобилизираща сила, способна да се бори за правата и интересите си. Да подтиснем наложилата се в прехода единствено пасивна защитна, консултативна и експертна функция, с която постоянно заемаме отбранителна окопна позиция.

Видимостта на НФТ „Химия и индустрия“ чрез интернет, уеб сайт или социалните мрежи популяризира синдиката сред работещите в предприятия, сред младите хора за традиционните синдикални цели и ценности с атрактивни средства за мотивация и привличане към обединението и ценностите на синдикалната идея.

Приложението на съвременните средства за комуникация не трябва да измества най-важното индивидуалния контакт със синдикалните членове, както на ниво предприятие така и с **гъвкави решения за синдикално обучение** на синдикалните

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

представители от базовите структури по актуални въпроси на синдикалната практика на регионално и браншово равнище.

Не намираме или не търсим изходи и **решения за модела на синдиката, за индивидуализираното членство**, за членство през социалните мрежи, за да постигнем една глобална трудова солидарност срещу либерализацията и алтернатива на зависимостта от глобалния бизнес.

Мотивацията за членство е резултат на повишената комуникация и условие за формиране на вътрешната кондиция на синдиката, така, че да отговаря на потребностите и да поддържа потенциала на колективното договаряне да постигне адекватна социална цена на труда.

Проектът "Младежта в действие", който приключва през тази година ще бъде предизвикателство, което да възстанови идеята и **потребността от дългосрочна политика за организиране на младите хора** за развитие на синдикалната организация, изграждане на капацитет и привличане на нови синдикални членове.

Работа по проекти в рамките на КНСБ и в рамките на европейския двустранен синдикален диалог са реален изход и алтернатива на сегашните усилия на оцеляването, защото членският внос става все по-малък ресурс, с който никоя организация не би могла реално да функционира.

През 2016 г. предстои да се проведе **националното установяване на представителността на социалните партньори**, на организациите на работниците и служителите и на организациите на работодателите. Подготовката за националното установяване на представителността на социалните партньори през 2016 г. съвпадна с

отчетно изборната кампания на НФТ"Химия и индустрия" и 7-я Конгрес на синдиката.

Синдикалното представителство се намира под въздействието на процесите на социална диференциация на хората на наемния труд, самонаетите и свободните професии, разнообразяват се режимите на наемане и заплащане, трудът става все повече индивидуализиран.

Синдикатът може да бъде обществено значим и отговорен фактор, ако участва в регулирането на фундаментални функции, които имат пряко въздействие върху гражданското общество, за да намерим отговора на въпроса - **"Кой представлява наемния труд в обществото, управлението и политиката?"**.

"ЕДНА ГЛОБАЛНА СИНДИКАЛНА СОЛИДАРНОСТ АЛТЕРНАТИВА НА ГЛОБАЛИЗИРАЦИЯ СЕ СВЯТ НА БИЗНЕСА"!

НФТ"Химия и индустрия" в годините на прехода, днес и за напред намира подкрепа в **международното синдикално сътрудничество** в международните организации и взаимодействие на двустранна основа и участие в европейския **секторен социален диалог**.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Солидарността и съпричастността към всеки опитващ се да се присъедини или да сформира синдикат или да сключат КТД са **основна цел и смисъл на сътрудничеството с международните организации с активните действия на трансгранична солидарност** и индустриални действия, участие в координирани международни кампании за организиране и набиране на нови членове в браншовете и вериги на производство и снабдяване.

Международното сътрудничество подпомага националните синдикати при създаване на по-тесни връзки между синдикатите в мултинационалните компании в глобален мащаб и осмисля **международното синдикално сътрудничество** за борба с явления като дискриминация срещу членуващите в синдикати, анти-синдикални мерки прилагани от работодателите и пречките за организиране на синдикални структури в компаниите.

1-2 април 2016 г., София

