

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

ВСТЪПИТЕЛНО СЛОВО

**Уважаеми делегати,
Уважаеми гости, представители на държавни институции,
Уважаеми господа социални партньори,
Братя и сестри синдикалисти,**

Изпълнявайки своята длъжност, имам честта да приветствам с добре дошли делегатите на 7-я Конгрес на НФТ “Химия и индустрия” - избрани представители на синдикалните организации от предприятията на химическия сектор, както и на членовете на Управителния съвет и членовете на Федералната контролна комисия на НФТ “Химия и индустрия”.

Добре дошъл на Президента на КНСБ Пламен Димитров.

Особено ми е приятно да приветствам сред нас госта на 7-я конгрес Силван Льофевр зам. генерален секретар на Европейската индустриална федерация Industriall.

Добре дошли и на гостите ни от индустриалните синдикални федерации, наши партньори в редица проекти на синдикалната солидарност, Матс Свенсон от IFMetall и Оле - Кристиян Поулсен от Industri energi.

Добре дошла на г-жа Румяна Михайлова - изпълнителен директор на ИА "Главна инспекция по труда" и наш социален партньор по Споразумението за съдействие в контрола и осигуряването на безопасността и здравето при работа с КНСБ.

Както се казва, индустриални отношения без социални партньори както на тристранно така и на двустранно равнище е като да преговаряш за КТД и накрая да не го подпишеш.

Но очевидно представата за социален диалог е по-различна за останалите поканени социални партньори от Министерствата на икономиката и на труда и социалната политика и затова не ги виждаме днес, въпреки любезните покани.

Сред нас днес са и нашите синдикални братя, представители на сродните индустриални синдикати на КНСБ, повечето от тях членове на Европейския индустриален синдикат Индустириал.

- Димитър Табаков - Федерация на синдикатите от леката промишленост
- Васил Яначков - СФ "Металици"
- Асен Асенов - НСФ "Метал-електро"
- Валентин Вълчев - НФ на синдикатите на миньорите

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

- Георги Петров - НФ на енергетиците
- Елка Арнаудова от НФ на енергетиците
- Йордан Никленов - СФ на строителните синдикати
- Петър Абрашев - ФСО от горите и горската промишленост
- Красимир Пащрапански - Браншов синдикат "БХН"
- Евгени Янев - Браншов синдикат "Водоснабдител"

Все потенциални бъдещи учредители на обединения индустриален синдикат "Индустриал" - България. Аз знам, че рано или късно "Химия и индустрия" ще стане обединен синдикат "Индустрия", но за това трябва да му дойде времето.

Както става дума за обединение и солидарност е логично да поздравя сред нас и председателя на НФ "Химия" - КТ "Подкрепа" колегата Иван Иванов, с който преди няколко месеца организирахме съвместна консултативна среща на двете федерални ръководни съвет, за да декларираме, че силата е в единдействието, а не в конкуренцията между синдикати.

С приветствие към 7-я Конгрес на НФТ "Химия индустрия" г-н **Михаил Колчев, Председател на Българска камара на химическата промишленост и изпълнителен директор на "Свилоцел" - АД - Свищов, демонстрира позицията си на социален партньор от последния договорен КТД за химическия сектор и на Пакта за социално партньорство.**

Неизвестно по каква причина не виждаме днес поканените представители на Министерството на икономиката, наши социални партньори от Тристранния съвет по химическа промишленост и представителите на Министерството на труда и социалната политика и т.н.

И не накрая във връзка с реализираните проекти за синдикална солидарност да отбележа, че гости на 7-я Конгрес са участниците в младежкия проект "Младежта в действие".

Това са 15 млади хора работници и специалисти от наши химически предприятия, пожелали да се включат в проекта, да повишат своята функционална компетентност, да повишат уменията си да работят с хората и да допринесат за разширяване влиянието на синдиката и членството на други млади хора.

Добре дошли на вас и на вашите учители синдикалния брат Ерик и ето сестра има този път, Маша, представители на младежките организации на нордическите индустриални синдикати от Швеция и Норвегия.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Уважаеми делегати и гости,

Независимо, че всяка година приемаме нашия годишен синдикален обзор, като, че ли този механичен сборник, който подготвихме и сега не може да пресъздаде онзи дух на изминалите години, онзи облик, с онези малки победи и естествено – разочарования.

Затова бих искал да мога да свържа всичко това, през което преминахме в синдикалната ни общност, за да получим представата характерна за този отсек от безкрайното време.

Естествено, преди това прегледах предишните доклади и послания, отправяни на предишни конгреси и те, като че ли имат нещо общо структурно, но в същото време нещо много различно.

Да, предизвикателствата! Всеки период от 26 годишната история на нашия синдикат не беше поредица от конгресни мандати, а поредица от предизвикателства. С началото, от годините на промяната, с надеждата за едно демократично и справедливо общество, а след това през тоталното разочарование от дивата приватизация в химическия сектор, последвано от безвремието на царското "Като му дойде времето".

Разочарованието и недоволството на хората, включително и у нашите синдикални функционери, предизвика сериозен вътрешно организационен срив и недоверие, на всичко отгоре това беше последвано от пораженията на глобалната икономическа криза. Светът, като че ли спря.

Когато ме избрахте на предишния конгрес с голямо мнозинство си казах "А сега на къде?". Мисля, че тогава се смалих с два сантиметра. Да, имаме снимка от тогава на Управителния съвет, да всички сме малки.

"Невероятно, как може да се съхрани един синдикат, от който за 10 години излизат близо 75 % от членовете му"?! - каза тогава един синдикален брат от Скандинавия, но се случи. Успяхме и ето днес той е тук и говорим за бъдещето.

Успяхме, защото си повярвахме отново, защото доверието беше запазено, защото не се отказахме и не се свихме, защото отворихме широко прозорците, защото отидохме при хората, защото поканихме младите хора при нас, защото срещнахме солидарното рамо на скандинавските си синдикални братя и разбира се на КНСБ и индустриалните синдикати в поредица индустриални акции и демонстрации.

Днес започва своята работа 7-я Конгрес на НФТ "Химия и индустрия" на КНСБ, за да отбележи един петгодишен период на противоречиво политическото и социално-икономическото развитие, от което ние сме

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

неразделна част и като синдикалисти, и като социални партньори, и като граждани.

Разбира се разделянето на такива периоди е твърде условно, защото нито с икономическата криза започва светът, нито с бежанското преселение в Европа, а най-малкото с някой оптимистичен изборен резултат светът ще свърши. Да, светът може би няма да бъде същият, но това са предизвикателствата.

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

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

И наистина началото на този петгодишен мандат беше белязано от онези икономически резултати, които потвърждаваха очакванията за овладяването на икономиката след финансовия срив от края на 2008-2009г.

Навлизахме в период на развитие на ниско равнище, познато като рецесия, един икономически застой, който понижи равнището на производството и заетостта, и забави растежа на доходите.

По този начин не се реализираха основни благоприятни очаквания от членството на страната ни в Европейския съюз, членство, което от друга страна предизвика негативни оценки и доби печална известност.

Предприятията от химическия сектор отбелязаха спад, в бранш химически продукти, торове, влакна, препарати, бои и лакове общо с 37.6 %, каучук и пластмаси с 19.8 %, на лекарствените средства с минималните 5% и в преноса и разпределението на природен газ с годишно колебание в рамките на 3-5%.

Върху икономиката на предприятията от химическия сектор влияние оказва редуцията с намаляването на цената на природния газ, с което ситуацията особено в торовите завод беше овладяна. За съжаление газовият проблем донесе негативни настроения и натиск върху „Булгартрансгаз“ и върху нивото на социална и доходна политика в компанията, а "Булгаргаз" определено заработи на загуба.

Държавната регулационна икономическа политика засяга не само нивата на цените на природния газ, а се отнася за по-голямата част от енергийните източници. Известно е, че химическите процеси са най-големия потребител с близо 35-37% от общото потребление на ел.енергия и топлоенергия в икономиката на страната и 40% от потреблението на природен газ.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Нека да не пренебрегваме факта, че ситуацията в сектора, не само торовите заводи, и в други предприятия, се дължи в най-голяма степен на енергийните регулатори и равнища на цените, и не толкова на мениджърски политики.

В този смисъл НФТ “Химия и индустрия” реагира и продължава да отстоява позиция за отчитане на последствията за химическия сектор от регулационните режими на цените на природния газ, енергийните ресурси и горивата. Редица наши предложения бяха включени в пакета от антикризисни мерки пред Министерството на икономиката.

Но това не изчерпва политиката спрямо ресурсите, защото тя се отнася и за други природни суровини, вода, дървесина и т.н.. Типичен пример за това стана спирането на „Свилоса”, заради ценовата политика на Агенцията по горите.

НФТ “Химия и индустрия” в съдействие с КНСБ стана инициатор за успешното разрешаване на възникналата конфликтна ситуация в договорните отношения между „Солвей соди” АД и „Агрополихим” АД, във връзка управлението на отпадъците. Реална опасност от спиране производствената дейност на „Агрополихим” АД, от загуба на работни места и дефицит на торове за селското стопанство.

Понякога обаче каквото сам си направиш, никой друг не може да ти направи, затова интензивната инвестиционна политика е удачното решение в условията на работещи компания, което сега се случва с нови технологични решения и управление на отпадъците.

Друг е въпросът, защо правителството не подкрепи селскостопанските производители по линията на фонд”Земеделие”, с което да гарантира и ритмичната работа на торовите заводи, които станаха потърпевши именно от тези недалновидните икономически решения.

НФТ “Химия и индустрия” няколкократно сигнализира и настоява за специални мерки по отношение на т.нар. от нас „китайски синдром” т.е антидъмпингов внос. С нивото на митата и таксите за внос на продукцията, която се произвежда в страната и нивата на цените на вносната продукцията, това на практика се явява откровен дъмпинг. Друг е въпросът, че редица потребители се опариха от „качеството” на продукцията с ниски цени и се връщат към автентичните производители.

Митническата политика през тези години се оказва своеобразна „ябълка на раздора”, което обаче се отразява негативно на медицинските системи на „Момина крепост”, на каучуковите изделия на „Каучук”, „Рис рабър”, на опаковките на „Асенова крепост”, на торовете за „Неохим”, „Агрополихим”.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Социалните партньори в химическия сектор станаха автори на Секторния анализ за възраждане и устойчиво развитие на химическата индустрия в контекста на Европейската за възраждане на индустрията.

Секторният анализ беше част от дейността „Секторни и браншови анализи на политики за развитие на социалния диалог” за сектор химическа индустрия по проекта на КНСБ „Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез КТД”, с цел:

- да подпомогне процеса на разработване и прилагане на секторни политики чрез партньорство и изграждане на диалог на секторно / браншово ниво със структурите на БСК;
- да стимулира активното участие на социалните партньори в процеса за провеждане на балансиран политики чрез разработването на модели и механизми за развитие на социалното партньорство;

В съдържателен план Секторният анализ акцентира върху основните характеристики на сектора, тенденции и състояние след деиндустриализацията и европейския път на социалните партньори от европейската химическа индустрия.

Анализът обосновава необходимата икономическа и социална политика потребна за възраждане на химическата индустрия, нейните основни параметри, идентификация на специфичните възможности за развитие и необходимия общ план за действие на държавата, бизнеса и синдикатите

И не на последно място, потребността индустриалното възраждане да отчита и съпътства развитието на социалния диалог в химическия сектор за конкурентна способност, качествени работни места и социална отговорност, паралелният път за възраждане на химическата индустрия и потенциалът на социалния диалог за устойчиво развитие, качествена заетост и справедливо заплащане.

Защо обръщаме особено внимание на индустриалната политика мисля, че е достатъчно ясно. Най – ясната причина е защото става въпрос за работните ни места, за доходите ни и за професионалната ни реализация в крайна сметка. В същото време странно защо не срещаме подкрепа от работодателските организации в сектора, с които сме преки потърпевши като бизнес и наеман труд. Очевидно бизнесът има по-големи резерви да реагира и да поема негативите, отколкото наемния труд.

Защото „благодарение” на икономическата ситуация и възникналите проблеми в сектора бяха закрити 5600 работни места, защото символичния ръст от 7-10% на доходите нито компенсират инфлацията 2009-2010 г. нито се дължи на номинално увеличение, а на статистически сметки за средна работни заплати и освободен ниско квалифициран персонал.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

„Индустрията е големия отсъстващ в българската икономика”, с тази констатация преди година министърът на икономиката откри представянето на Националната стратегия за инвестиционните приоритетите в икономическата политика за подобряването на бизнес средата и за устойчив растеж на българската индустрия.

Политическата стабилност, в която ни уверяват или успокояват през последната година се оказва недостатъчна и, макар че местните избори бяха успешни за партиите от управляващата коалиция, те не дадоха гаранции, че управленската формула ще се запази в това непрекъснато търсене на консенсус и компромиси, което внася напрежение и нестабилност в сектора, в който се правят промените.

Икономическият растеж започва да се ускорява в резултат на крайното потребление – икономиката постепенно се възстановява.

Индексите на потребителските цени показват, че дефлацията в икономиката все още не е преодоляна, за разлика от макар и бавния растеж на индекса на промишлената продукция.

Стопанската конюнктура е благоприятна, подобрява се показателя за измерване на бизнес – климата в страната. Наблюдава се лек оптимизъм в оценките на мениджърите за следващите месеци.

В заключение обаче, политическата 2015 г. у нас се оказва година на "голямото лутане" между желанието за стабилност и фанфарите за реформи, при което все по силно надделява желанието за стабилност, независимо от дълбочината на затъването.

Как изглежда това в числа за химическия сектор?

В края на 2015 г. промишленото производство в страната е нараснало с 25,4 % спрямо 2010 г.

За периода 2010-2015 г. е достигнат ръст на производството във всички браншове на химическия сектор, в производството на химични продукти с 43,3%, в производството на лекарствени средства 70,6 %, в производството на изделия от пластмаси и каучук растежа е 23,7 % и като изключение преноса и дистрибуцията на природен газ, който след срива през 2009 г. не успява да се върне на равнищата от преди кризата.

По данни на НСИ от началото на годината увеличението на износа общо за страната изпреварва значително това на вноса - износът се е увеличил с близо 8 % през януари и февруари спрямо същия период на миналата година, сочат предварителните данни.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

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

На настоящия етап основният износ на химически продукти, се определя от производствата на "Солвей Соди", „Лукойл Нефтохим Бургас“, „Агрополихим“, „Свилоцел“, "Неохим", „Оргахим“, „Пластимо“ АД, „Мегахим“ АД, „Панхим“ ООД и от фармацевтичния сектор "Софарма", "Биовет", "Балканфарма" и други.

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. Буди тревога обаче съкращаването на асортимента на произвежданите химически продукти в страната - за последните двадесет години той намалял с над 50%.

През последните години в сектора бяха реализирани редица инвестиционни проекти, насочени към увеличаване на ефективността и производството, което да ги направи още по-успешни на външните пазари. За пръв път през 2015 г. химическата индустрия изпревари енергетиката по потребление на природен газ, което показва, че секторът работи на пълни обороти.

Компаниите, при които тенденцията на покачване на приходите най-ясно се откроява през последните две години, са химическите заводи "Агрополихим" и "Солвей Соди". "Солвей Соди" завърши голям инвестиционен проект - изграждане на нова дестилационна инсталация и стартира проект на нов котел на циркулиращ кипящ слой в ТЕЦ „Девен“. "Агрополихим" направи вложение за 120 млн. лв. в нов склад за амоняк, собствена пречиствателна станция за отпадъчни води от производствената линия за фосфорни торове и реконструкция на инсталацията за производство на амониев нитрат без генериране на отпадъчни води.

Особено внимание при екологичния мениджмънт има "Свилоцел" АД с развитието и реализацията на инвестиционните процеси в производството на избелена сулфатна целулоза, нова подстанция и инсталация за омекотена вода.

С нов завод "Софарма" реализира инвестицията за 75 млн. лв., а работа в него получават 420 души. Проектът на новия комплекс продължи две години и половина и в неговите рамки са включени завод за твърди лекарствени форми и лабораторно административен комплекс.

7

К О Н Г Р Е С НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

"Булгартрансгаз" предвижда съществени инвестиции за подобряване на газопреносната мрежа и повишаване на трансграничния капацитет за 344 млн. лв.

От тях за модернизацията на компресорните станции на компанията, модернизация на газовото хранилище "Чирен", за нови сондажи и изграждането на компресорна мощности. В реализация са газовите връзки с Румъния и Гърция. В проект са тези със Сърбия и Турция, трябва да бъде завършени до 2019 г.

За нас от много години водещо е било разбирането, че в развитие на индустрията, евтината работна ръка изчерпи ресурса си като основно преимущество и конкурентна способност. Вместо това, определяща роля имат нивото на образование и квалификация на работещите в предприятията. Развитието на индустрията се базира на сектори, определено свързани с интензивни научни изследвания и знания. Това развитие ще повлияе на предметната насоченост на предприятието и на изискванията, които ще предяви новото качество на труда към отделни групи заети в химическия сектор.

Постепенно нараства размера на интересните и атрактивни производства, които ще водят до развитие на личността. Същевременно ще спадне размерът на заетостта, а работните места ще се запазят ориентирани към изпълнение на специализирани функции, изискващи висока квалификация. За да може човек да бъде назначен на работа ще се изисква квалификация, образование и готовност постоянно да се развива на работното си място.

И защо ли отново ще бъдем изненадани след като, т.нар 4-та индустриална революция вече стои на прага ни.

Новата индустриална революция, както наричат Индустрия.4 вече чука на вратата и стъпва върху постиженията на електрониката и дигиталната комуникация и води до своеобразен микс от физически, биологически и цифрови системи.

В същото време тази революция може да засили неравенството, най-вече заради способността си да разруши традиционния пазар на труда. Изместването на работници от машини може да увеличи пропастта между възвръщаемостта в капитала и в труда. От друга страна, има вероятност също изместването на работници от технологии да доведе до увеличаване на безопасните и високоплатени професии.

Естествено тези тенденции работят в полза на конкурентоспособността, преориентацията към сектори с по висока норма на печалба и в крайна сметка върху инвестиционната способност на капитала да търси по-висока доходност.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Готови ли сме за индустриални отношения с все по-голяма гъвкавост на заетостта, с мениджмънт чиято основна цел е ефективност за сметка на съкращаване на разходите на всяка цена, за промяна на характера на труда в посока на неговото индивидуализиране.

Какви ще бъдат в такъв случай последствията за наемния труд и организираниите синдикални членове? Имаме предвид сигурността на работното място, повишаването на реалната работна заплата, възможностите за развитие на адекватна квалификация и не на последно място, какви ще бъдат последствията върху правото на синдикална представителност?

Какво се случва всъщност сега в сектора?

Във възрастовата структура на заетите в химическия сектор вече преобладават заетите във възрастовия диапазон до 44 год. между 52 и 58 % в отделните браншове.

Намаляват заетите от възрастовия диапазон над 54 г. до 8-12%, вероятно от ползването на ранното пенсиониране, както и във възрастовия диапазон над 45 г. около 30 %, т.е. персонал на средна възраст, на който предстои близо 20 г. ефективен труд.

Т.е., намираме се в средата на периода, в който в близките 7-8 г. сектора ще напуснат близо 25 % от квалифицираните работници и служители, а това се очертава като проблем.

В България често се дискутира как образованието ни не съответства на нуждите на пазара на труда. Един проблем, който години наред не намира адекватно решение. Не е нужно да откриваме топлата вода, а да вземем пример от Швейцария, Германия и Австрия - три страни, които са въвели различни модели на дуалното обучение. Общото при тях обаче е, че децата се профилират професионално и започват работа още докато учат, а фирмите си обучават кадри, които след завършването им директно наемат на работа. Усещаме ли тънката разлика, нали и работодателите плащат?!

Започва национална кампания за развитие на професионалното образование в България под надслов “Учи, за да работиш”. Тя е насочена към решаването на два от най-тежките проблеми в българската икономика - младежката безработица и недостига на кадри за бизнеса.

Главната цел на кампанията “Учи, за да работиш” е преодоляване на пропастта между търсене и предлагане на пазара на труда в България. Тази пропаст се задълбочава с всяка изминала година, тъй като училищата произвеждат ненужни кадри, заради нереструктурирана система на образование и остарели учебни планове.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

В същото време бизнесът изпитва все по-остър недостиг от професионално квалифицирани кадри. Проблемът ще се задълбочава в следващите 10 –15 години, заради пенсионирането на служителите и липсата на подготвени заместници.

Какви бяха основните послания на Кръглата маса: „Професионалното образование в индустрията“ 19 ноември 2015 г., София между социалните партньори от химическата и металургичната промишленост.

Нисък интерес и отлив на младите хора от професионалното образование и обучение, за 10 години учениците в професионалните гимназии намаляват с 25%.

Закриват се паралелки и гимназии с развита материална база и с доказан капацитет за обучение по важни за индустрията професии и специалности. Неоптимизирана в регионален аспект мрежа от професионални гимназии.

Липса на система за прогнозиране на потребностите от квалификации, обвързана с държавния план – прием.

Застаряване на преподавателите, необходимост от актуализация на познанията на учителите по специалните предмети в съответствие с развитието на технологиите.

5 професионални гимназии, тези в София, Русе, Варна, Димитровград и Шумен нямат нито една паралелка изучаваща химични технологии.

В заключителната декларация на кръглата маса, социалните партньори, представители на браншови организации и фирми от добивната, металургичната и химическата промишленост и образователните структури в сферата на професионалното образование и обучение се обединиха около необходимостта от промяна и обвързване на потребностите на индустрията от професионално подготвени кадри с образователните практики и стратегии.

Изтъкната беше и необходимостта от оптимизиране на учебните програми в съответствие с новите техники и технологии, за балансирано разпределение между общообразователните и специализирани дисциплини.

И не на последно място повишаване и осъвременяване на практическата подготовка, както на учениците така и на преподавателите от професионалните образователни и учебни звена, което най-ефективно би се реализирало с въвеждането на дуалната система на обучение.

Какво е важното в мотивационната верига на всеки работник или служител?

Като започнем от въпроса, какво предлага индустриалния сектор, до каква степен той е атрактивен и перспективен като работно място, за да направи дългосрочна инвестиция на работна си сила в конкретно образование

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

или квалификация, достигам до логичния въпрос. А той е - "А при вас колко плащат и има ли сигурност, че това ще бъде защитено и повишавано"?

В края на 2015 г. КНСБ представи Обобщен доклад в изпълнение на един от основните приоритети – повишаване заплащането на труда.

Според изнесените предварителни данни на НСИ за заплатите и числеността на наетите работници и служители средната работна заплата за страната през 2015 г. е 894 лв., т.е. номинален ръст от 8.8 %.

В общественения сектор се отчита 930 лв. или увеличение с 4.8%, а в частния сектор средната заплата е 882 лв., или номинално с 10.2% повече от 2014 г.

По отношение на ръста на МРЗ за страната след 2012 г., успяхме да убедим правителството в необходимостта от провеждането на по-агресивна политика за ежегоден ръст на МРЗ, въпреки крайния негативизъм от страна на някои работодателски структури.

Така за една година минималната работна заплата от 360 лв. нарасна на 420 лв. с перспектива да достигне 460 лв. през 2017 г. С близо 8.4% нараснаха и минималните осигурителни доходи само в последната година.

Като форма на доход отчитаме и увеличение на годишната квота за ваучери за работническо хранене – от 240 млн. на 260 млн. лева.

През 2015 г. ползватели на ваучери за работническо хранене са били 370 000 души. Увеличението на квотата с 20 млн. лв. ще позволи разширяването на обхвата на тези ваучери, с което от тях ще се възползват около 30 000 души повече спрямо предходната година.

За това трябва да гледаме реалистично на постигнатото, към което ние сме функционално свързани.

За съжаление остава нерешен проблемът с приемането на общи принципи и механизъм за определяне размера на МРЗ от социалните партньори.

Неуспешни остават опитите ни и през миналата година за активизиране на преговорите по препоръчителен индекс за нарастване на заплатите на браншово равнище, с цел осигуряване на ежегоден реален ръст.

Работодателските браншови структури категорично отказват да договорят препоръчителен индекс за увеличение на работните заплати в съответните сектори и икономически дейности с мотивите - различното икономическо и финансово състояние, конюнктурата на пазара и ценови равнища на борсите на основните суровини и материали, липсата на надеждна статистическата информация по секторите за установява на производителността.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Интересни характеристики предлагат подписаните близо 34 браншови договори по отношение на определянето на минимална браншова работна заплата.

Най-често или в 68 % от случаите минималната работна заплата се договаря в размер, равен на МРЗ за страната или въобще не е предмет на договаряне, в 32% от случаите са определени по-високи размери от МРЗ за страната.

Данните на ниво предприятие получени от изследване на ИССИ на КНСБ показват, че през 2014 г. заплатите не са променени в 42% от предприятията, докато през 2015 г. техният дял е само 21 %.

Увеличение до 5% е постигнат в 21.7 % от преговорите, увеличение от 5-10 % в 38 % от случаите и над 10 % в 17.5% от предприятията.

Какви са браншовите измерения на заплащането за химическия сектор?

Средната брутна месечна работна заплата в химическия сектор за периода 2010 - 2015 г. е нараснала средно с 38 %, по икономически дейности

Химични продукти	659 лв.	805 лв.	+ 28.5%
Лекарствени вещества	761 лв.	873 лв.	+ 32.5%
Каучук и пластмаси	414 лв.	613 лв.	+ 48,0 %
Производство и разпределение на електроенергия, топлина и газообразни горива	1159 лв.	1645 лв.	+42,0%

Проучванията отчитат ръст и при бонусите. Допълнителните възнаграждения растат с около 3% и обикновено се равняват на около 20 до 30% от стойността на годишната базова заплата.

Промяната на размера на допълнителните възнаграждения е била свързана с развитието на бизнеса, с определен размер на печалбата или постигнат конкретни резултати.

Някои изводи ни насочват за повишеното внимание и усилия в заплащането на труда, което реално изостава в сравнение с предходни периоди, напр. над 50% в периода 2006 - 2009 г. и общо 45% от 2005-2010 г., както в процентно, така и в номинално изражение.

Докато в предходни години средните работни заплати в основните браншове на химическия сектор са били по-високи от средната за страната, сега всички те са под средната работна заплата за страната.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Независимо от годишната кампания по колективното договаряне, в която разработваме препоръчителните индекси за ръст на работните заплати, те не са установяват като механизъм за преговори и договаряне на работните заплати.

Наясно сме, че имаме сериозни проблеми при договаряне на браншово равнище или по-често отказ за договаряне. В преговорите на браншово равнище работодателите се стремят към придържане към минималните изисквания или към равнището на минималните осигурително прагове, което не стимулира и поощрява преговорите на равнище предприятие и от там идва и трайната тенденция на ниското заплащане и не атрактивност на сектора по отношение нивото на заплащането. По някога е по-добре да не подпишеш, отколкото да слезеш на ниски компромисни равнище, само да се каже, че си подписал нещо.

Поради липсата на каквито и да било функции на браншовото договаряне по отношение на заплащането, то не дава конкурентно равнище на заплащането и мотивация за излизане на масовия производител, обикновено малки предприятия, да поддържат справедливо и достойно заплащане на светло.

Парадокс е, че правна рамка на равнище Наредба съществува по отношение на договарянето на работните заплати, но тя няма характер на действащ механизъм, а по-скоро като инструкция за организация на заплащането в предприятията.

Нашите усилия трябва да продължат с подобряване на преговорния потенциал на синдикалните представители, по-високата информираност и компетенции в работата с икономическата информация, излизането от пасивната изчаквателна позиция, търсене на съдействие и поддържане на актуална информация и обмен на договорености.

Това трябва да бъде отговорът ни на трайната тенденция за децентрализация на колективно договаряне, установила се в индустриалните отношения у нас.

Нещо се случва в кухнята! Нещо се готви!?

"През последните години стана модерно да се поставя знак на равенство между усещането за несправедливост и дискусиата за подходящото неравенство, като за това автоматично се хвърля вината върху свободния пазар, така казва Петър Ганев от Институт за пазарна икономика.

В допитването на НСИ за т.нар. благополучие, силно впечатление прави, от една страна – открояването на ясна връзка между доходите и щастието в българското общество, а от друга – масовото усещане за несправедливост. И бедни, и богати са категорични, че обществото ни не е справедливо.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Как две групи, чиито доходи се разминават 7 пъти (най-богатите и най-бедните 20% от домакинствата), споделят общо усещане за несправедливост? Нещо повече, необяснимото богатство на едни често означава пречки пред развитието на всички останали." Край на цитата.

Най-после признанието, че в българската действителност необяснимото богатство, поражда и усещането за несправедливост и е продукт на неспазването на пазарните правила, към които бихме добавили на правата на наемния труд, правилата за социалната отговорност и на индустриалната демокрация въобще. Колко точно го е казал човека и казано и написано от ръката на един нео либерален икономист.

Всъщност, продължава той, ако се вгледаме в най-големите социални бомби от последните години, то неизбежно ще се натъкнем на държавата и нейната клиентела - срутването на банката на властта, корупцията и дълговете в енергетиката, нефункциониращото държавно здравеопазване, социалистическия железопътен транспорт, опорочените поръчки за разходване на публичен ресурс, в т.ч. пристрастяването към усвояването на евро фондове.

Да, и това бяха секторите на големите конфликти, които разтърсиха страната през последните години, в търсене на повече справедливост, от която обществото има все по-голяма необходимост и, за която трябва да търсим отговор, а държавата да свали смокиновия си лист, за да видим какво толкова срамежливо там прикрива?!

А какви са индустриалните отношения у нас?

Характерно за индустриалните отношения в химическия сектор днес е наличието на голям брой представителни организации на работодателите, като някои от тях дублират отделни браншове и икономически дейности в различни национално представителни организации.

Такива са работодателските сдружения по каучукова промишленост, полимерни изделия, торова промишленост, парфюмерия и козметика, фармацевтична промишленост, петролни продукти и т.н. членуващи директно в националните работодателски структури без функции за социален диалог и браншово колективно договаряне.

На практика липсва работодателска организация, която да обхваща целия химически сектор, която да съответства на браншовите социални партньори и двустранния браншов диалог.

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

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Индустриалните отношения и социалният диалог са поставени в условията на 100 % частен химически сектор, от които 93 % са малки и микропредприятия, в които почти няма синдикално присъствие.

Отрасловият съвет за тристранно сътрудничество и по условия на труд са другият механизъм за социално партньорство в химическия сектор, специализиран за секторната политика и проблеми в областта на безопасните и здравословни условия на труд и екологията.

Общият коментар за функциите и ефективността на този браншов тип социален диалог клони към липсата на ефективност, предметна насоченост и способност да извежда проблемите на сектора към конкретни решения.

С приетите позиции и решения НФТ "Химия и индустрия" се стреми да реализира синдикална политика в предприятията на основата на следните принципи:

- баланс между интересите на бизнеса и социалния статус на работниците, за запазване на работните места в условията на икономическата криза;
- гъвкава заетост с гаранции за правото на колективно договаряне, на синдикално сдружаване и на информиране и консултиране;
- недопускане замразяване на работните заплати, ръст на минималните осигурителни доходи, договаряне на гъвкави схеми с възможности за увеличение на работните заплати минимум с компенсиране на инфлацията;
- усъвършенстване на организацията на труда чрез паралелно повишаване на квалификацията и заплащането на наемния труд;
- облекчения за бизнеса успоредно със създаване на алтернативни осигурителни и социално – защитни системи;
- подобряване на координацията и сътрудничеството между институциите, отговарящи за контрола по спазване на трудовото, данъчното и осигурителното законодателство.

НФТ "Химия и индустрия" винаги е отстоявала позицията, че в колективното договаряне и преговори се корени формулата за развитие и регулиране на трудови и осигурителни отношения, и утвърждаването на необходимите гаранции и стандарти в съответствие със спецификата на бранша и предприятията.

Характерно за индустриални отношения в сектора е установяването на политики на алтернативни и нестандартни механизми за развитие на социалния диалог и колективното договаряне:

- подготовка на основни параметри на колективното трудово договаряне за отделните икономически дейности и подпомагане на преговорите в предприятията;

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

- споразумения и консултации при договарянето на минималните осигурителни доходи в браншовете на сектора
- изготвяне на параметри за годишен препоръчителен индекс за увеличаване на работните заплати за предприятията от отделните икономически дейности.

Сега в сектора има 37 предприятия с действащ КТД и обхват от 7675 работници и служители, което представлява 80 % от предприятията, в които има синдикални организации. Като обхват на работещите в сектора това представлява 16.7% от заетите.

Ако броя на обхванатите работещи с КТД се отнесе към персонала работещ в големи и средни предприятия, то представлява 22.5 %, с което сектора се намира в една група с Полша, Унгария, Словакия, Чехия и др. с покритие на КТД около 20 %.

Независимо от негативните преговори на браншово равнище, както по отношение на браншовото договаряне така и при договарянето на минималните осигурителни доходи полагаме значителни усилия и ресурс да не прекъсваме тънката нишка и да запазим социалния диалог в сектора, като привлечем и другите представители социални партньори в отделните браншове.

В резултат на тази политика стигнахме до подписването на Пакта за социално сътрудничество с работодателите в химическия сектор, които подновихме през м.април т.г.

На 3 април 2015 г. след няколкократни неуспешни преговори, консултации и опит за сключване на браншови КТД по икономически дейности и на Рамкови споразумения за индустриалните отношения, НФТ „Химия и индустрия“ – КНСБ и НФ „Химия“ – КТ „Подкрепа“ подписахме Пакт за сътрудничество между социалните партньори в химическата индустрия с Българската камара на химическата промишленост на БСК.

С Пакта за сътрудничество социалните партньори в химическата индустрия изразяват готовност да работят съвместно за развитието на сектора чрез сътрудничество в следните направления:

- Подобряване на имиджа на химическата индустрия включваща внедряване на новият регламент за гарантиране на безопасността на продуктите, провеждането на кампании за информиране по отношение на опазването на околната среда и безопасността и развитие на корпоративната социална отговорност;
- Инвестиции в човешките ресурси, с цел се осигуряване безопасност и здраве на работното място и работата на КУТ/ГУТ, както и насърчаване на бизнеса да инвестира в професионалното обучение и квалификацията на работниците и служителите;

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

- Конкуентоспособност, като съвместни усилия на социалните партньори за повишаването на производителността и ефективността на труда, паралелно с поддържане на квалификационното ниво и заплащането на наемните работници;

- Социално сътрудничество, за усъвършенстване на формите за информиране и консултиране между социалните партньори, насърчаване на колективното договаряне между работодателите и синдикалните представители и продължаване на усилията на социалните партньори за сключването на брашови колективни договори в химическия сектор.

Другата легитимна и представителна организация на работодателите от Българската асоциация на фармацевтичните генерични производители на КРИБ не участва в социален диалог и отклонява всякакви предложения в този посока.

Европейските измерения на социалния диалог

Повече от десет години социалните партньори на европейската химическа промишленост - ECEG и Industriall Европа работят и сътрудничат на европейско ниво. Европейската "Пътна карта на европейските социални партньори от химическия сектор 2015-2020 г. е форма на успешен социален диалог с подкрепата на Европейската комисия през всичките тези години.

За тази цел диалогът няма да се ограничава само до социалните въпроси, а ще се фокусира и върху бизнес въпроси, общи икономически условия, околната среда и други въпроси. Освен това, този диалог ще се съсредоточи върху постигането на общо разбиране и консенсус в области от общ интерес, конкретно свързани с химическата индустрия и нейните работници и служители, които не са традиционно обхванати от национално ниво колективно договаряне.

Европейската химическа промишленост се намират във фундаментален преход на новите технологии, автоматиката, роботиката, цифровизацията, продуктите иновации, всички тези нови тенденции са трансформират в нашия сектор.

Визията на европейските социални партньори за 2020 г. е за една отговорна и устойчива, конкурентна и иновативна европейска химическа индустрия. За да отговори на тези предизвикателства, секторният комитет за социален диалог е определил следните общи приоритети,

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Конкурентоспособност, изследвания иновациите и структурните промени за гарантиране на силна и конкурентоспособна европейска химическа промишленост за растеж и заетост в Европа.

Здраве и безопасност на работното място, Responsible Care социална отговорност по въпроси, свързани със здравето и безопасността. ограничаване на химикалите и анализ на всички химични вещества, гаранция за обща безопасност и обществено здраве, както и за работниците, които работят с тези веществата. 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.

Заетостта и демографските промени - Гъвкави политиките и развитието на уменията на човешките ресурси да подкрепят служителите да се развива ново поле в социалния диалог ориентиран към професионалния и личният живот, младежката заетост, трансфера на знания, организиране на по-дълъг трудов живот, включване на жените в сектора, мобилната работа и пригодността за заетост на работниците са теми, които се нуждаят от конкретни действия.

Образование, обучение и учене през целия живот са една тема в дневния ред на социалния диалог свързан с иновациите и заетостта, свързани с нови техники, нови процеси, цифровизация с необходимостта от нови компетенции през целия живот и като инвестиция в бъдещето, отколкото в миналото.

По презумпция НФТ “Химия и индустрия” е част от европейския секторен социален диалог с членството си в Индуриал Европейски съюз.

НФТ “Химия и индустрия” е редовен член и Глобалния съюз Индуриал.

Но трябва да си признаем, че за активно участие и позиция в тези структури е необходим сериозен ресурс и компетентност, експертиза за международните измерения на индустриалните отношения.

Силно ограничените международни контакти, консултации и работа по проекти, не работи в полза на присъствието на синдиката в структурите на европейското и международното синдикално движение.

Отговорно към безопасността и здравето на работното място

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.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

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 работника към работодателя, че безопасността и здравето при работа са задължение на работодателя, но обща отговорност към всеки и с това компромис не може да има.

Пример за това беше и акцията на "Солвей соди" Девня, с Деня на безопасността в края на 2015 г., която представи социалния диалог в действие по отношение условията и безопасността на работещите, която се пренася и към подизпълнителите, работещи на площадката и към обществото с особено внимание към живота и здравето на децата на пътя.

И няма да сме синдикалисти, ако не бяхме пожелали вниманието към нивото на безопасността на работещите да се разпростира по-често и към нивото на заплатите на същите тези работещи.

Не знам дали бяхме издържани в протокола подписвайки Меморандума от страна на ИА "Главна инспекция по труда" в лицето на г-жа Михайлова, на президентите на КНСБ и КТ "Подкрепа" и браншовите структури от химическия сектор и стопанското и синдикални ръководства на "Солвей соди", но така демонстрирахме отново духа на сътрудничество и съдействие, което имаме в подписаното преди години Споразумение между синдикати и Главната инспекция по труда.

И както казваме още времето, когато категорично отказахме да подкрепим нов гратисен период на бизнеса да се съобрази с изискванията на новия ЗБУТ, така и правото на сигнална функция на синдиката, който не е само право, това е и задължение, заради нас, заради колегите до нас и заради семействата ни.

Понякога разбира се трябва да сверяваме часовниците си с актуална информация за състоянието на дейността по осигуряването на безопасността и здравето при работа, за да си направим и правилните изводи.

В интерес на истината в последните години се наблюдава една положителна тенденция по отношение спазването на правните норми и изисквания. Направени бяха и редица инвестиции, които вече споменахме в редица предприятия от сектора - "Солвей соди", "Софарма", "Рис рабър", "Агрополихим" и т.н. Няма да бъде невярно, ако признаем, че става въпрос предимно за големи предприятия.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Въпреки това факторите на работната среда си остават в сферата на повишеното въздействие и това се отнася, както за производствения шум и прах, така и за опасни химични агенти във въздуха на работната среда, което естествено води и до необходимостта от допълнителни профилактични и компенсаторни мерки и разходи.

Само през 2015 г. органите Главната инспекция по труда са извършили 721 проверки в 440 предприятия в браншовете на химическия сектор в т.ч. и преноса и доставката на природен газ, и ето червената лампа за нас като синдиката, едва 0,7% проведени с участието на синдикални представители и едва в 10% в присъствието на представители на работещите в кометите по условия на труд. Без коментар.

Позитивното което наблюдаваме са високия относителен дял на предприятията със спазени основни нормативни изисквания 90%, 98% с изготвена оценка на риска и изготвена програма за неговото минимизиране.

Положително също така е намаляващия относителен дял на работещите при неотговарящи на изискванията за безопасност и здраве от близо 25 % в предишни години до 21% през 2011-2012 до съответно 19 % през 2015 г. Това се отнася за предприятията, в които са правени регламентирани замервания.

Негативни в случая са замерванията на относителният дял на работещите при неотговарящи на хигиенните норми и изисквания, по различните фактори е както следва, на първо място химични агенти над граничните стойности – 18%, наднормени нива на шум – 17%, прах над граничните стойности - 13% и т.н.

Няма да спрем да твърдим, че работещите в химическите предприятия са подложени на емисии и влияние на различни фактори в много случаи комплексни, а само около 15 % от хората ползват намалено работно време, допълнителен отпуск или безплатна храна, а да не говорим за профилактично хранене.

Резултатите от извършените проверки показват, че някои работодатели подценяват нормативно определената роля на органите за безопасност и здраве при работа, което от своя страна влияе негативно върху тяхната дейност, а оттам и върху цялостната система за осигуряване на здраве и безопасност в предприятието.

И ето потвърждението за това отношение, че в 71% от проверените предприятия са определени длъжностни лица по безопасност и здраве при работа по съвместителство, които имат и много други производствени задължения.

7

К О Н Г Р Е С НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Това прави невъзможно тези лица да изпълняват нормативно определените задължения по здраве и безопасност при работа.

Отношението към безопасността и здравето при работа са традиционно отговорни фирмени политики в химическия сектор и това дава резултати в последната година, където се случват значително малък брой трудови злополуки, представляващи 2.5% от общия брой на трудовите злополуки в страната, а тези с фатален край в годината, са 2 % от този показател за страната в каучук и пластмаси.

По предложение на КНСБ, подкрепено от индустриалните федерации за повишаване на статута на представител по безопасност и здраве при работа, беше изменен и допълнен Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Целта бе въвеждането в ЗЗБУТ на норми, които да гарантират ефективно дейността на работническия представител и неговата защита при осъществяване на функциите му.

За справедлива и поносима пенсионна реформа!

След епични сблъсъци и две Национални демонстрации в края на 2014г. Правителството прекрати палиативните промени в Кодекса за социално осигуряване.

В интерес на истината НФТ"Химия индустрия" е била в основата за формиране на единна позиция на индустриалните синдикати, особено в частта на ранното пенсиониране, който според нас намери дългосрочно решение. Това не означава, че в реализацията на тази стратегия не можеха да се намерят и етапни решения, тъй като анализа показва, че сегашната система за ранно пенсиониране не е добро решение и, ако има проблем в пенсионната система, то той не е в ранното пенсиониране на т.нар. категорийни индустриални работници.

Станахме участници в стратегията на КНСБ за основните постановки на развитието на пенсионната реформата и решаването на проблемите на ранното пенсиониране на заетите в I и II категория труд.

След усилените консултации с политическите парламентарни партии и протести постигнахме няколко много важни позиции:

- Плавен с малки крачки ръст на възрастта за пенсиониране;
- Информирани избор на основен и допълнителен пенсионен фонд;
- Запазване на правото на ранно пенсиониране на „категорийните работници“;

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

- Плавен вариант за нарастване на възрастта за ранното пенсиониране до достигане на възраст 10 г. по-рано пенсиониране за работещите първа категория труд и 5 г. по-рано за работещите втора категория труд от възрастта на трета категория;

- Не успяхме за сега да запазим различна възраст за пенсиониране на жените и мъжете, особено за работещите 1 и 2 категория труд макар и отдалечено във времето напред.

В заключение на баталните битки от 2009 г., най-сетне правителството прие още тогава предлагания от нас вариант за плавна и предвидима реформа в пенсионната система с параметри, които вече посочихме.

Към днешна дата, разходите за пенсии трайно растат, а новите пенсионери се увеличават. Скачат и плащанията за болнични, но се свиват обезщетенията за безработни. Това са тенденциите, очертани в предварителния отчет на НОИ за изпълнението на бюджета на държавното обществено осигуряване през 2015 г.

Разходите в консолидирания бюджет на Държавното обществено осигуряване (ДОО) към декември 2015 г. са надвишили плана със 139.9 млн. лв. и достигат 9.76 млрд. лв.

Така общите разходи превишават с 4.9 млрд. лв. приходите в бюджета на ДОО. Оставащите необходими 4.9 млрд. лв. са били набавени чрез получени трансфери от държавния бюджет, т.е. от данъци.

Най-видима е промяната при новите пенсионери от силовите ведомства, те растат с 29.3% за година.

Разходите за пенсии и помощи ще продължават да растат бързо – в бюджета за 2016 г. те са 10.037 млрд. лв., като 8.74 млрд. лв. от тях ще са за пенсии. Причината е, че пак е предвидено минимално увеличение - с 2.5% от юли.

И докато средствата, предвидени за пенсии, се увеличават, броят на пенсионерите съвсем леко намалява.

Средно месечният брой на пенсионерите през 2015 г. е бил 2.177 млн. души, което е с 4180 души по-малко спрямо 2014 г. Всъщност към декември 2015 г. ново пенсионираните лица надминават прага от 100 хил. души и вече достигат 107 663 души. Това е ръст с около 8.3% спрямо предходната година, като увеличаването на новите пенсионери всяка година се превръща в устойчива тенденция през последните години.

През 2015 г. средната пенсия е била 321.78 лв. - с 3.8% по-висока спрямо 2014 г. Отделените средства за болнични са били 403 млн. лв., или с 60 млн. лв. повече от предварителните разчети. С 12.7 млн. лв. по-малко от предвиденото обаче са били средствата за обезщетения за безработица – 339 млн. лв.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Не сме далеч от мисълта, на базата на анализ на предприетите мерки на реформата един ден да се върнем отново към тяхната ефективност и да поискаме някои корекции, както вече виждаме в някои европейски страни.

Организационно състояние и развитие

НФТ“Химия и индустрия“ посреща своят 7 Конгрес с общ брой от 37 синдикални организации, с обща численост от 2649 синдикални членове, което за съжаление потвърждава негативната тенденция за намаление на числеността, която едва през последните две години започна да се възстановява с минималните 2.5%.

В браншов аспект синдиката има следната структура, която ще ни бъде необходима при разпределението на квотите за новия състав на Управителния съвет:

- химически продукти - 988 38.0%
- лекарствени средства - 413 16.0%
- каучук и пластмаси - 646 24.0%
- пренос и дистрибуция на природен газ - 602 22.0%

Позитивни сигнали по отношение на организационното укрепване през тази година не липсваха. Проведе се делегатско събрание на независимата синдикална организация на КНСБ в “Свилоцел” - ЕАД ” – гр. Свищов по инициатива на местната организация и ръководството на НФТ“Химия и индустрия” - КНСБ.

Синдикалната организация се обособи като самостоятелна синдикална организация на НФТ“Химия и индустрия” - КНСБ “Свилоцел” - ЕАД” част от предишната организация на “Свилоза” вече с над 100 членове.

Подобно развитие предприехме и за обособяване на самостоятелна синдикална организация на НФТ“Химия и индустрия” - КНСБ в “Свилоза -ярън” - ЕАД”, също част от предишната организация на “Свилоза” с 36 членове.

Събрание проведе синдикалната организация в “Балкангаз – 2000” – АД – Ботевград, която избра ново ръководство и подписа в последствие и нов колективен трудов договор.

С положителен знак можем да посочим процесите постигнати в резултат на Кампанията “Синдиката при теб” в “Неохим” - АД Димитровград за равноправното участие на Синдикален съюз “АХА” наш асоцииран член в колективните преговори.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Пътната карта на "Хемус - марк" - АД Бургас доведе до подписването на първия от години колективен трудов договор.

С постоянство запазва позиция в социалния диалог и организационното си укрепване синдикалната организация в "Балканфарма-Разград".

Без да афишираме Кампанията „Синдикатът при теб“ стана постоянна организационна форма, с която може да се работи в организациите за установяване и анализ на действителното състояние и проблемите на социалния диалог и като резултат да се изготви „Пътна карта на синдикалната организация“.

Такива пътни карти бяха подготвени с конкретни действия за “Ветпром” – АД – гр. Радомир, “Пиринпласт” – АД – гр. Г. Делчев, “Медика” – АД – гр. Сандански, “Химкомплект – инженеринг” – АД - София, където очакваме активизиране на диалога и потенциала на организациите.

През този мандат 4 организации прекратиха дейността си: "Кодак" - София, “Българска роза – Севтополис” – АД – Казанлък, “Пластмасови изделия” – АД – Средец и "Неохим-инженеринг", мнозинството поради сериозни производствени проблеми и прекратяване на дейността и спиране на работа.

Основна цел на НФТ “Химия и индустрия” е защитата и представителството на интересите на своите членове в областта на труда, заетостта, трудовите отношения, заплащането, социалното осигуряване и жизненото равнище и защитава следните трудови, социални и синдикални права.

В изпълнение на тази цел НФТ “Химия и индустрия” консултира синдикалните организации в индустриални спорове, конфликтни ситуации, проблеми на социалния диалог и синдикалната дейност.

Бихме могли да направим една ретроспекция на част от участието и намесата на НФТ “Химия и индустрия” в изпълнението на основната цел на синдиката да подпомага и представлява интересите на своите членове, основно консултации по повод възникнали спорове по трудови и социални права и колективно договаряне.

Консултативна среща в „Софарма” – АД по повод началото на преговори за КТД.

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

Организационно събрание и консултации по организационни въпроси в "Солвей - соди" - АД - Девня за избор на ръководство на организацията.

Консултативна среща за възстановяване на синдикалната организация в „Свилцел" - Свищов и откриване на процедура и подписване на КТД.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Организационно събрание в Централно управление на „Булгартрансгаз“ – АД за избор на ново ръководство на синдикалната организация;

Консултации по трудови въпроси и организацията на работното време в „Кох-и-нор – Хемус-марк“ - АД – Бургас.

Организационно събрание за избор на ръководство на синдикалната организация в "Пиринпласт" - АД - Гоце Делчев, консултации и проект за начало на преговорите по КТД.

Консултации по изпълнението на КТД в "Експал" - АД - Еловица за оценката на работното място и формиране на основните работни заплати.

Подготовка за реструктуриране в "Момина крепост" – АД и продължаване действието на КТД;

Консултативна среща за възстановяване на синдикалната организация в „Свилоза ярн“ – АД и на социалния диалог;

Консултации и срещи за изграждане на синдикална организация в "България флуорит" - АД;

Посещения и консултации за установяване на организационния статус на синдикалните организации "Медика" - Сандански, "Рис рабър" - Кула, "Ветпром" - Радомир с проверка на ФКК;

Консултации и съдействие за подновяване на преговорите и подписване на КТД на синдикалната организация в „Кох-и-нор – Хемус-марк“ - АД – Бургас.

Консултации за включването на синдикалните членове от „Б.роза-Севтополис“ – АД – Казанлък в синдикалната организация на "Софарма" и възстановяване потенциала на организацията,

Меморандум за сътрудничество за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд между социалните партньори в "Солвей-соди" - АД;

Консултативна среща в преговорите за КТД и доходите в "Солвей-соди" - АД;

Консултации статута и правата на трудоустроените синдикални членове "Солвей-соди" и "Свилоцел";

Трудовоправна защита на лицата работещи в зони със специален режим и достъп в "Булгартрансгаз" - Чирен;

Консултация за правата при пенсиониране според новата пенсионна реформа в "Неохим" - АД и "Солвей-соди";

Консултации относно правото на присъединяване към колективния трудов договор от страна на синдиката и от страна на работодателя в "Химкомплект инженеринг" - София;

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

През м. април 2015 г. стартира Проекта за организиране на младите хора за развитие на синдикалната организация, изграждане на капацитет и привличане на нови синдикални членове.

Неговата основна цел е организиране и изграждане на капацитет сред младите работници за съпричастност в синдикалната организация и участие в социалния диалог

Организатори на младежкия семинар са НФТ "Химия и индустрия", със съдействието на Industri Energi - Норвегия, IF Metall - Швеция

В семинара вземат участие 15 синдикални представители от „Солвей Соди“ – 4 - ма, „Агрополихим“ - 2-ма, „Свилоцел“ – 4, „Асенова крепост“ – 2 – ма, „Софарма“ -1, „Неохим“ – 2 – ма.

Профилът на групата от 15 души е преобладаващо мъжки, а възрастова граница в диапазона от 21-40 г. Образование: средно – 1, средно специално – 5, висше - 9. Синдикален опит: участници с голям синдикален опит – 5, участници с начален синдикален опит – 10.

В контекста на организационните предизвикателства трябва да кажем, че и с най-трудните и конфликтни ситуации ще се справим само, ако сме организирани в защита и представителство на интересите на хората.

Международните контакти в значителна степен допринесоха за усвояване на нов опит и изучаване на практиката и традициите и европейските синдикални ценности. Невероятно, как може да се съхрани един синдикат, от който за 10 години излизат близо 75 % от членовете му.

Предизвикателства за организационното развитие през очите на младите хора от младежкия проект:

- няма алтернатива на привличането и организирането на младите хора, на младежки представители за участието им в системата на социалния диалог;
- поддържане на активна комуникация и разпространение на информация за разширяване кръга на ангажираните хора и насърчаване участието им в колективните преговори, в работните групи, комисии за условия на труд и други форми на социален диалог, в заседания на синдикалния съвет, семинари и другите синдикални форуми;
- повишаване на компетенциите поддържане на актуални знания, обучения и семинари за придобиване на конкретни умения на синдикалните представители за механизмите на индустриалните отношения и на социалния диалог, за синдикалното движение и принципите за работа в синдикална мрежа;

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

- изучаване и прилагане на опита на чуждестранните партньори и представители на организации, в т.ч. младежките лидери и организации, поддържане на интереса и връзката на новите членове;

- провеждане на информационни и други кампании за популяризиране на синдикалните дейности и инициативи, реализация на тематични проекти и привличане на съмишленици в защитата на икономическите и социалните интереси на работещите;

- насърчаване и развитие на доброволчеството и гражданската активност в комплекса от дейности на корпоративната социална отговорност, в полза на синдикалните цели;

- активна и непосредствена връзка на синдикалните представители със синдикалните членове, за изработване на позиции и обсъждане на конкретни проблеми и поддържане на организационната кондиция с периодично тематично свикване на събранието на организацията

- нужна е най-трудната промяна, тази в мисленето на хората, че не можеш да имаш авторитет, ако не си активен, организиран и информиран;

- Трябва да запазим екипа заради придобитите знания и умения и да се срещаме периодично, за да обсъдим резултатите и работата. Ние се събрахме без да знаем какво ще правим, а сега имаме идеи какво да правим, за да има бъдеще синдиката.

- Искаме да направим всичко възможно тези млади хора, които сега се обучават да влязат в синдикалния съвет или да станат активни, за да могат да обучават и привличат други хора. По този начин ще доразвием структурата по цехове и в други предприятия в региона.

- В по-глобален мащаб, да увеличим финансовия ресурс. Да помислим за обединение и консолидиране, за да постигнем високи нива на синдикална организираност.

Уважаеми делегати,

През 2015 г. завърши мандата на избраните синдикални представители във всички органи и структури на НФТ "Химия и индустрия", година за изводи, равностметка и оценка и най-важно за силата, значимостта и влиянието на нашия синдикат на работното място в компаниите и на национално равнище в развитието на индустриалните отношения в сектора и като основен член на КНСБ.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

През 2015 г. отбелязахме 25 - годишнината на Националната федерация на труда "Химия и индустрия", четвърт век от трансформацията в синдикалното движение в България и създаването на свободните и независими синдикати.

В изминалия път през годините имахме много препятствия, трудности, несполуки и разочарования, но ако погледнем реалистично постигнахме и определени успехи.

Съхранихме НФТ "Химия и индустрия" като дееспособна организация на работниците и служителите от химическия сектор, все още доказваща способността да защитава правата и интересите и да организира работници в химическия отрасъл.

За съжаление трябва да отбележим, че това става в нарастваща агресия от страна на работодателите, на много места negliжиране на отношенията със синдикалните представители, създаване на пречки и тенденцията, че в тази роля най-много се вживяват мениджърите по персонала.

Иска ми се след Конгреса Управителния съвет да започне промяна в дейността си именно с този въпрос, гарантирано ли е правото на синдикална дейност в предприятието и какво правим, когато то се ограничава, или поставя под заплаха.

Смятам, че примери по време на кампанията и сега по повод правото на избраните делегати да участват на своя конгрес има и това не трябва да бъде оставено без внимание и реакция. А затова трябва да имаме достатъчно искреност да го признаем и посочим.

Отчетно-изборната кампания пред Конгреса стартира преди една година с дискусия започнала от Федералния съвет до Федералния съвет в София през октомври и събранията в синдикалните организации. Подготвихме и листовка допитване до синдикалните членове за основните предизвикателства пред синдиката по време на отчетно-изборните събрания.

Определено очакванията на синдикалните членове са за по-активна позиция и инициативност, както на синдикалните представители, така и на членовете.

В събранията на синдикалните организации от "Булгартрансгаз" приоритет имат преговорите по КТД, проблемите с работното облекло и извънредния труд, въпроси, в по-голямата си част обект на спазване на задължения по трудовите отношения или като, че ли доста брадясали.

Естествено по-различни са поради нивото на заплащането, проблемите дискутирани в "Момина Крепост", или "Ас.крепост", където са браншове с едно от ниските възнаграждения в химическия сектор.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Позицията на синдикалната организация в "Свилоцел" например постигна едни добри резултати като бонус в края на годината, но по принцип там нивото на заплатите остава проблем.

"Какво прави синдикат, за да задържи младите хора в предприятието, за да останат да работят тук, а не в чужбина?, беше въпрос от събранието в "Балканфарма"-Троян и това е въпрос, който води проблема с присъствието на младите хора в синдиката.

По-вече информираност на синдикалните членове за синдикалните дела и синдикалните инициативи, проблем с членството на млади хора при средна възраст на работещите над 45 г. и активност не само на председателя пролича в събранията на "Солвей-соди" и "Агрополихим". Като, че ли не искаме да положим особени усилия, за да направим живота си малко по-добър.

През 2015 г. изтича 5-годишния мандат на настоящото ръководство, на Управителния съвет и Федералната контролна комисия на НФТ "Химия и индустрия".

Мандатът 2010 – 2015г. беше доминиран от промените, които предприехме на предишния 6-ти конгрес.

Трансформирахме предишния ФКС във Федерален съвет, като Общо събрание с представителство всички синдикални организации и ръководен орган на НФТ "Химия и индустрия".

Това се налагаше от необходимост за разширяване на представителството и пряката връзка със представителите на синдикалните организации, с това и демократичността на структурите и участието в общата политика и не на последно място поддържане на периодична организационна комуникация.

С това на практика получи предимство прякото участие в политиките на синдиката, кампаниите по колективното договаряне, акцията по безопасност и здраве при работа, пътните карти на синдикалните организации в кампаниите "Синдикатът при теб", необходимите промени в състава на органите, годишния синдикален обзор, подготовката на позициите по пенсионната реформа, договарянето на работните заплати и т.н.

Трансформирахме предишното Председателството в Управителен съвет, като оперативен орган за ръководство на дейността на НФТ "Химия и индустрия". Така беше осигурено представителството на браншов принцип в оперативното ръководство, както и подобряване на оперативността на синдикалната позиция в отговор на конкретните условия.

Позволявам си да споделя една оценка на тези промените, които направихме на предишния 6-и конгрес, оценка която не успяхме да направим на последните заседания и на Федералния съвет и на Управителния съвет. Надявам се, че в днешната дискусия това ще бъде отбелязано.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Според нас с изграждането на колективния орган Федерален съвет постигнахме целите, които си поставихме и направихме синдиката по-отворен, по-ангажиран и по-целенасочен. Считам, че това беше едно добро организационно решение.

Може би трябва да разнообразим организационните форуми като редуваме общото събрание (Федералния съвет) с браншови или регионални събрания или тематични и функционални семинари или събрания, като например за повишаване на компетенциите на нови синдикални представители, продължение на политиката на синдиката за работа с млади синдикални представители, политиката и акцията по безопасност и здраве на работното място, икономика на предприятие и особено върху проблема за достойното заплащане и проговорите по заплащането и т.н.

Трябва промяна, трябва нов подход, трябва конкретна работа по проекти и целеви кампании. Времето на семинарите и обученията не е отминало, защото всеки ден в синдиката влизат нови хора, но това не може да бъде основната и единствена цел.

Необходимо е да надграждаме с проекти, политики и работа с младите хора.

Но най-важното, на което трябва да акцентираме е работата ни и присъствие на синдиката в предприятията, за вътрешна активност и организиране на синдиката в работа по проекти, инициативи, кампании или най-просто за среща с хората наши синдикални и не само синдикални членове.

Защо да не инициираме и тематични срещи, и консултации с представителите на работодателя, ангажирани с индустриалните отношения, договарянето и работническите представители по безопасността.

Ето един въпрос на синдикална активност и влияние, от който зависи визията и отношението към синдиката, зависи бъдещето и мотивацията на хората да търсят синдиката в защита на своите права и интереси. Един въпрос актуален и приоритетен за бъдещия Управителен съвет.

Както започнахме с благодарности към делегатите, гостите, международните ни партньори и синдикални братя, бих искал да благодаря на членовете на Управителния съвет за ангажираността и отговорността, с която работихме, на зам. председателя Рая Митрович за подкрепата и сътрудничеството.

Не мога да пропусна да благодаря за отговорната и компетентна работа и на членовете на Федералната контролна комисия през тези години и най-вече на нейния председател Недялко Илиев, за неговата последователност и доверието, с което работихме заедно.

7

К О Н Г Р Е С

НФТ „ХИМИЯ И ИНДУСТРИЯ“ – КНСБ

Пожелаваме му здраве и лично удовлетворение в неговия път за дифузия на духовното познание, като не забравя и земните блага, естествено. Недялко сега е нагледен случай на ранното пенсиониране на категорийните работници.

Благодаря за вниманието и търпението.

Нека да си пожелаем една успешна и конструктивна работа на 7-я Конгрес на НФТ "Химия и индустрия", да, на нашия синдикат.

На добър път! Микрофоните са ваши!

Председател: Красимир Кръстев

**1-2 април 2016 г., София
7 Конгрес**

