



V - ТИ ГОДИШЕН ДОКЛАД НА КНСБ

**за резултатите от колективното договаряне
на работните заплати през 2019 г.
и началото на 2020 г.**

Бъдещи действия през 2020-2021 г.

Съдържание

	ВЪВЕДЕНИЕ	4
I	МОНИТОРИНГ НА СОЦИАЛНИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ В КОНТЕКСТА НА ЕСП	6
II	МОНИТОРИНГ „КТД-РЗ“- СКОРБОРД	8
1.	ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 1 „СПАЗВАНЕ НА ЗЛАТНОТО ПРАВИЛО – РЪСТ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НЕ ПО-МАЛЪК ОТ РЪСТА НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА + ИНФЛАЦИЯ“	9
1.1	Ръст на номиналната и реалната работна заплата	9
1.2	Ръст на производителността на труда и прилагане на „златното правило“ за договаряне на работните заплати.....	10
1.3	Ръст на реалната компенсация на 1 нает.....	11
2.	ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 2 „ИЗГРАЖДАНЕ, ВЪЗРАЖДАНЕ И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА СВОБОДНОТО АВТОНОМНО КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ“	12
2.1	Общ брой на действащите КТД и степен на покритие на наетите лица	12
2.2	Секторно равнище	12
2.3	Действащи КТД на равнище „предприятие“ и относителен дял на покритие на наетите лица.....	14
2.4	КТД на равнище община.....	15
3.	ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 3 „РЕАЛИЗИРАНЕ НА ВЪЗХОДЯЩА СОЦИАЛНА И ДОХОДНА КОНВЕРГЕНЦИЯ ЧРЕЗ ПОВИШАВАНЕ ЕФЕКТИВНОСТТА НА КТД“	16
3.1	БВП на глава от населението, СПС, ЕС=100	16
3.2	Компенсация на 1 нает, СПС, ЕС=100	17
3.3	Средна работна заплата (СРЗ), СПС, избрани държави = 100.....	17

4.	ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 4 „БОРБА С ЯВЛЕНИЕТО РАБОТЕЩИ БЕДНИ ПОСРЕДСТВОМ УСКОРЕНО ПОВИШЕНИЕ НА НИСКИТЕ ЗАПЛАТИ И НИСКИТЕ ДОХОДИ В ДОМАКИНСТВАТА СЪС ЗАВИСИМИ ЧЛЕНОВЕ“	19
4.1	Относителен дял на „Работещи бедни“	19
4.2	Квинтилно съотношение S80/S20	20
4.3	Относителен дял на „Нископлатени работници“	21
4.4	Съотношение на МРЗ към СРЗ	21
5.	ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 5 „ПОВИШАВАНЕ НА СОЛИДАРНОСТТА, НАМАЛЯВАНЕ НА НЕРАВЕНСТВАТА И ПРЕМАХВАНЕ НА РАЗЛИЧИЯТА (С МЕХАНИЗМИТЕ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ)“	23
5.1	Разлика в заплащането по пол (Gender pay gap – GPG)	23
5.2	Структурен индикатор “Различие в заплащането по пол” (GPG) по икономически дейности	23
5.3	Различия в заплащането по пол (GPG) по възрастови групи	24
5.4	Коефициент на вариация на СРЗ по области на страната	24
5.5	Коефициент на вариация на СРЗ по икономически дейности	25
	Основни изводи от мониторинга	29
III	РЕЗУЛТАТИ ОТ ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ ПРЕЗ 2019 Г.	31
1.	ПРЕГОВОРИТЕ ПО МЕХАНИЗЪМ ЗА ДОГОВАРЯНЕ НА МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА СТРАНАТА	32
2.	ОТРАСЛОВО/БРАНШОВО ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ - ОБЩА КАРТИНА	33
3.	ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В ПРЕДПРИЯТИЯ	35
3.1	Сравнителен анализ на данните за договаряне на МРЗ в КТД по предприятие в периода 2017-2019 г.	35
3.2	Коментар на данни за договорености в предприятие, предоставени от основните членове на КНСБ, по сектори.	37
4.	КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ НА РАВНИЩЕ ОБЩИНА ЗА ДЕЙНОСТИ, ФИНАНСИРАНИ ОТ ОБЩИНСКИТЕ БЮДЖЕТИ	40
5.	АНАЛИЗИ ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ПО ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ НА ОСНОВНИ ЧЛЕНОВЕ НА КНСБ, ЗА 2019 И НАЧАЛОТО НА 2020 Г.	42

A. СЕКТОРИ		
Б. СЕКТОР	„ИНДУСТРИЯ“ и „СЕЛСКО СТОПАНСТВО“	42
В. СЕКТОР	„УСЛУГИ“	50
	„БЮДЖЕТ“	53
 6.	КРИЗАТА „КОВИД 19“ И ОЦЕНКА НА РИСКОВЕТЕ ЗА ЗАЕТОСТТА И ЗА ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В АНАЛИЗИТЕ НА ОСНОВНИТЕ ЧЛЕНОВЕ НА КНСБ	 65
 7.	КРИЗАТА COVID-19 ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ И ДЕЙСТВИЯ НА ПАРТНЬОРИТЕ В РЕГИОНИТЕ, ПО ИНФОРМАЦИЯ НА РС НА КНСБ	 69
	 ОБОБЩЕНИЕ И ИЗВОДИ	 71
	 НЕОБХОДИМИ ДЕЙСТВИЯ	 74
	Списък на таблици и графики	76
	Съкращения.....	76

ВЪВЕДЕНИЕ

Петият годишен доклад за резултатите от колективното договаряне на работните заплати обхваща действията на Конфедерацията за периода 2019 г. и началото на 2020 г., като отразява координираните усилия на синдикалните структури за изпълнение на зададените приоритети от колективните органи на КНСБ, отразени в Четвъртия годишен доклад, изготвен и приет през м.май 2019 г.

Продължи реализацията на Националната кампания на КНСБ за увеличаване на доходите и ръст на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

В съответствие с цялостната оценка на социално-икономическата ситуация, синдикалната визия за 2019-2020 г. беше отстояването на 12-15% ръст на заплатите в частния сектор, който да служи като ориентир в колективното договаряне на браншово и фирмено равнище, при съобразяване с конкретните финансово-икономически условия и възможности на отделните предприятия. Чрез последователни стъпки и ежегодно увеличение на заплатите в горепосочения размер, целта ни е достигане през 2022 г. на средна работна заплата за страната 1700 лв., при равнище на минималната заплата от 800 лв., които да гарантират постигането на **приоритетната ни средносрочна цел** – работна заплата и компенсация на 1 нает в България = 60% от средноевропейските нива в СПС. Предприехме и целенасочени действия за координиране на основните членове на КНСБ в бюджетната сфера от секторния съвет "Публичен сектор" и повишаване ефективността на партньорството с териториални, браншови и национални организации. Осъществени са две консултативни срещи с НСОРБ относно възможностите за взаимна подкрепа на общи позиции и становища, особено по отношение на политиките и договарянето на работните заплати по отделни функции и дейности, финансирани чрез общинските бюджети.

Продължихме усилията си в работната група, създадена в МТСП, за обсъждане на механизъм за договаряне на минимална работна заплата за страната. В Европейски формат предприехме конкретни стъпки за формиране на позиция на КНСБ

в двете фази на консултации за обсъждане на механизъм за въвеждане на справедлива МРЗ и приемането на Рамкова директива за колективното договаряне и за минималната работна заплата.

Резултатите потвърждават постигнатото през 2018 г. и се доближават до поставената цел. Масово през разглеждания период договореното повишение на заплащането е с 10%, като в предприятия от частния сектор се наблюдава ръст на заплатите и от 10 до 19%. В тези предприятия поставената цел от 12-15% често е надвишавана. Съществено са надградени и други поставени пред нас цели – ръст на доходите в бюджетната сфера.

Петият годишен доклад е подготвен с нова структура, включваща резултатите от осъществяване на Мониторинг относно прилагане на „Таблицата с показатели по КТД и работните заплати“¹ за целите на Европейски семестър, ЕССП и Партньорството по колективно договаряне и конвергенция на заплатите. Осъществен е анализ на напредъка на България по „Социален скорборд“ и „КТД и РЗ – скорборд“, за степента на съответствие на индикаторите със заложените целеви показатели по приоритетни направления.

За подготовка на доклада е предоставена информация от основни членове на КНСБ: Сектор „Бюджет“ - СБУ, ФНСДУО, ФСЗ, НБС, „Огнеборец“, СМТДБ; Сектор „Индустрия“ - ФНСМ, ФНСС, НСФ „ХИ“, ФНСОЛП, НСФ „МЕ“, ФНСЗ, С„БХН“, ФНСОХП, ФСОГСДП, СФОЕМИ; Сектор „Услуги“ - СТСБ, СЖБ, САРБ, НБС „Водоснабдител“, НФЕ, СФС. Информация е предоставена и от РС на КНСБ: Благоевград, Велико Търново, Видин, Враца, Габрово, Добрич, Плевен, Русе, Смолян, Стара Загора, Шумен, Ямбол.

Информацията е обогатена с допълнителни данни и експертни коментари за постигнати конкретни

¹ Таблица от показатели, индикатори, референтни стойности и оценка на състоянието по приоритетни направления на колективното трудово договаряне и заплатите на ЕКП.

резултати в действащите и сключените през периода нови О/БКТД и КТД на други равнища. В доклада е включена и анализирана информация от националната статистика за равнището и динамиката на СРЗ по икономически дейности за периода 2018-2019 г., също така данни от Евростат и други източници за целите на международни сравнения. Използвани са също така и данни от информационната система за КТД на Националния институт за помирение и арбитраж /НИПА/.

Настоящият доклад е изготвен в ситуация на въведено извънредно положение, поради пандемията.

„Covid 19“ и предприети мерки за преодоляването на последствията. Кризата поставя колективното преговаряне и договарянето по заплащането на труда на изпитание – днес и през следващите месеци на 2020-2021 г. Оценките на постигнатото през 2019 г., шансовете ни да го запазим, надградим и бъдещите ни действия, са видени и в този контекст, в обобщените позиции на основни членове и на териториални структури на КНСБ.

МОНИТОРИНГ НА СОЦИАЛНИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ В КОНТЕКСТА НА ЕССП

Таблицата със социални показатели е своеобразен компас за напредъка на държавите членки по прилагането на принципите на ЕССП. КНСБ приветства обвързването на двата процеса, чрез което се цели макроикономическата и финансова стабилност на държавите членки да се трансформира във възходяща конвергенция на условията на труд и живот на европейските граждани.

България показва положително развитие спрямо предходната година, когато по 5 показателя имаше критични стойности:

- Квинтилно съотношение на доходите S80/S20;

- Лица, изложени на риск от бедност или социално изключване;
- Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) за намаляване на бедността;
- Деца на възраст до 3 г., за които се полагат грижи в професионални заведения;
- Индивидуално равнище на цифровите умения.

По други 3 показателя отбелязахме слабо равнище, но с подобряващи се стойности (за мониторинг), т.е. по 8 от 14-те показателя бяхме в негативната зона. В настоящия доклад за България критичните стойности са само 2, на средно ниво са 5 показателя и 5 са на слабо, но подобряващо се ниво.

Таблица 1
Социални показатели за България 2020 г.

Тематични области	Показатели	Оценка
Равни възможности и достъп до трудовия пазар	Ранно напускащи образование и обучение (% от населението на възраст 18-24 г.)	За наблюдение
	Младежи извън заетост, образование и обучение (МИЗОО) – в % от населението на възраст 15-24 г.	Критична ситуация
	Разлика в заетостта между половете (%)	На средно ниво
	Квинтилно съотношение на доходите S80/S20 (пъти)	Слабо, но с подобрение
	Лица, изложени на риск от бедност или социално изключване (%)	Слабо, но с подобрение
Динамични трудови пазари и справедливи условия на труд	Равнище на заетост (% от населението на възраст 20-64 г.)	На средно ниво
	Равнище на безработица (% от населението на възраст 15-74 г.)	На средно ниво
	Равнище на дълготрайна безработица (% от населението на възраст 15-74 г.)	На средно ниво
	Ръст на Брутния разполагаем доход на глава от домакинствата (индекс 2008 = 100)	Най-добри резултати
	Нетни доходи на един работник на пълно работно време, печелещ средната работна заплата (%)	Слабо, но с подобрение
Социална защита и включване	Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) за намаляване на бедността (%)	Слабо, но с подобрение
	Деца на възраст до 3 г., за които се полагат грижи в професионални заведения (%)	Слабо, но с подобрение
	Изразени от пациентите неудовлетворени медицински потребности (%)	На средно ниво
	Индивидуално ниво на цифровите умения, базисни и над тях (% от населението на възраст 16-74 г.)	Критична ситуация

Източник: Европейска комисия, Доклад за България 2020

Разбира се, една част от оценките се нуждаят от допълнителен анализ и пояснения, за да се получи точната и реална картина. Стойностите на по-

казателите, отразяващи доходната поляризация и равнището на бедност, действително бележат леко подобрение спрямо предходната година,

но България остава трайно на последно място по тях в ЕС, при това с изключително критични нива – доходите на 20-те процента най-богати са 7.7 пъти над тези на 20-те процента най-бедни, а лицата в риск от бедност или социално изключване са 32.8% (данни за 2018 г.). За 2019 г. стойностите на тези индикатори са съответно 8.1 пъти и 32.5%. Т.е. реално подобрене може да се очаква само при трайно установен положителен тренд.

Трите относителни показатели за заетост и безработица са около и под средноевропейските нива, но това става на фона на дълбока демографска криза, бързо намаляващо население, спадащи входящи потоци на населението в трудоспособна възраст и остър дефицит на работна сила. Освен това трябва да се има предвид, че след 2008 г. бяха загубени над 400 хил. работни места и едва 150 хил. бяха разкрити след това като нова заетост, т.е. балансът е силно отрицателен – минус 250 хиляди.

Брутният разполагаем доход на глава от домакинство бележи един от най-високите ръстове в ЕС (130% през 2017 г. при 2008 = 100) , но неговата покупателна сила е двойно по-ниска от средната за съюза, т.е. конвергенцията е налице, но тя е забавена и не може да носи удовлетвореност по отношение на жизнения стандарт на българските домакинства. По аналогичен начин нетните доходи на един работник може да се повишават слабо, но те не гарантират достоен живот, още повече, че показателят отразява ситуацията при средна работна заплата, а като цяло тук следва да се има

предвид силното подоходно разслоение, подчертано ляво натрупване на индивидуалните работни заплати под медианата, както и несправедливата данъчна система на облагане на доходите в същото време.

Изразените от пациентите неудовлетворени медицински потребности от 5.6% през 2014 г. спадат до 1.9% през 2018 г. и според ЕК това е около средната за ЕС стойност. Това обаче като резултат рязко контрастира с критичния анализ на Комисията по отношение на състоянието на сектор здравеопазване в България и на провежданите политики. Данните са на база на социологическо изследване на Евростат и трябва да се поясни точното съдържание на използваното понятие „неудовлетворени медицински потребности“. В противен случай информацията има подвеждащ характер и тя дава погрешна картина за целите на политиката на национално ниво.

Безспорно мониторингът на социалните показатели очертава положителна тенденция за България като цяло, но според нас, анализът трябва да се обогати – а това означава и да се усъвършенства инструментариумът за оценка, да се обогатят и допълнят тематичните области с нови показатели. Това би дало една по-реалистична картина на състоянието. Масово използваните относителни показатели дават тенденции на развитие, но често пъти те не могат да очертаят нивата, които са достигнати, а в сферата на социалните политики и политиките на пазара на труда те имат много висока значимост.

II

МОНИТОРИНГ „КТД-РЗ“- СКОРБОРД

Съгласно разработената методика и инструментариум на изследването „КТД и РЗ“ - скорборд представлява набор от показатели, индикатори и целеви ориентири за тяхната оценка в сферата на колективното трудово договаряне (КТД) и работната заплата. Колективното договаряне е най-важният инструмент на синдикатите за въздействие

върху ръста на работните заплати. Извън чисто пазарните механизми на влияние, този инструмент играе основна роля като регулатор на пазара на труда. В тази връзка е необходимо формулирането на приоритети, които се следват с оглед реализирането на конкретно поставени цели с различен времеви хоризонт.

1

ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 1 „СПАЗВАНЕ НА ЗЛАТНОТО ПРАВИЛО – РЪСТ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НЕ ПО-МАЛЪК ОТ РЪСТА НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА + ИНФЛАЦИЯ”

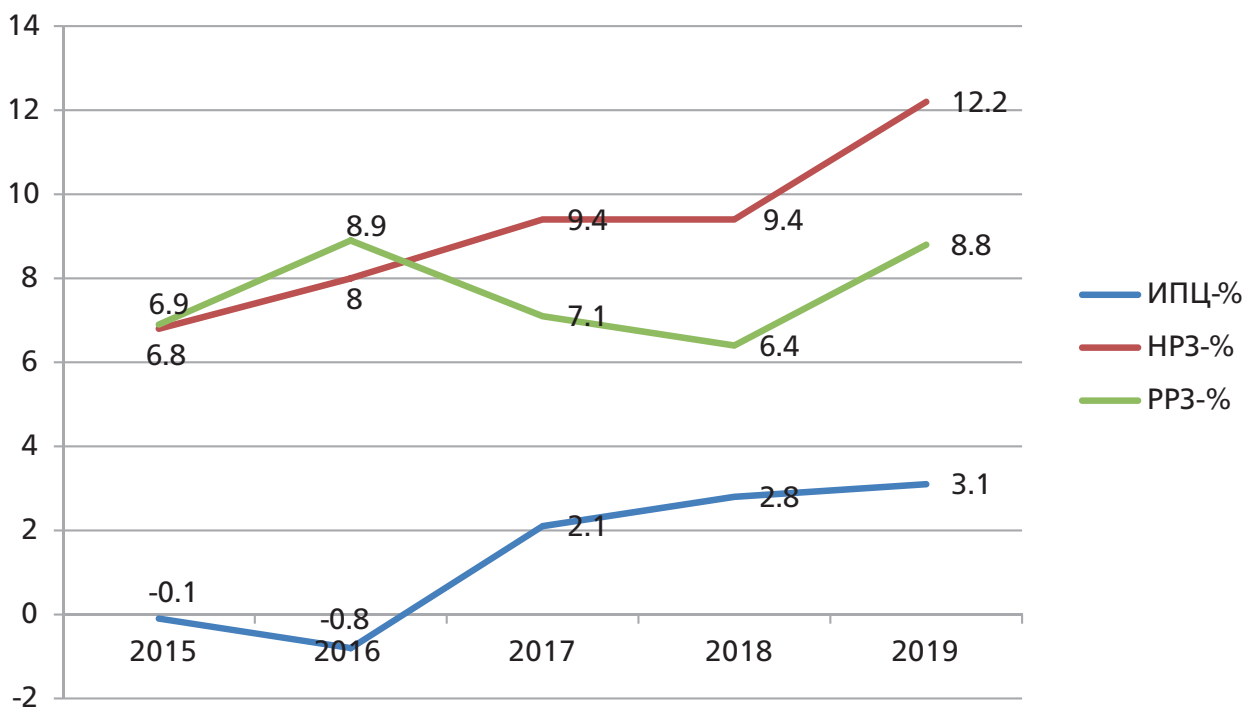
Европейският опит извежда като правило – ръстът на работната заплата да не бъде по-малък от сбора от ръста на производителността на труда и този на инфлацията. Това правило осигурява, от една страна, възмездяване на положения труд, а от друга, поддържане на покупателната сила на трудовия доход на работника. Утвърдило се в практиката на договаряне на работните заплати в Европа, това правило е характеризирано като „златно”, но благоприятното му въздействие е възможно, когато е постигната една добра база за нарастване на работните заплати, наричана най-често достойно заплащане на труда. Тази база гарантира добър жизнен стандарт, който естествено може да бъде надграждан и допълван в зависимост от конкретния принос, от социални придобивки, от механизми на разпределение на новосъздадената стойност и др.

1.1 РЪСТ НА НОМИНАЛНАТА И РЕАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

През последните пет години номиналният ръст на средната работна заплата (СРЗ) се ускорява от 6.8% през 2015 г. до 12.2% през 2019 г. Тригодишният период на дефлация и последвалите сравнително ниски нива на Индекса на потребителските цени (ИПЦ) от порядъка на 2-3% средногодишно осигуряват реален ръст на СРЗ, който в анализирания времеви интервал варира между 6.4 и 8.9% (Графика 1).

В сравнение обаче със заложените целеви ориентир „последователен реален ръст на работните заплати с минимум 10% през последните 5 години”, очевидно това е недостатъчно, за да се реализира една достатъчно висока база, която да гарантира добър жизнен стандарт на работниците и служителите.

Графика 1
ИПЦ, номинален и реален ръст на СРЗ за периода 2015-2019 г. (предходна година = 100)



Източник: НСИ

Темповете на изменение на реалната работна заплата варират в изключително широк диапазон – само през последната 2019 година те са от минус 14.6% (Рибно стопанство) до 35.5% (Туристическа агентска и операторска дейност), 46.1% (Даване под наем и оперативен лизинг) и 49.4% (Събиране, пречистване и отвеждане на отпадъчни води). Основни движещи сили за нарастване на номиналните и реалните работни заплати са конкурентният натиск на общия европейски трудов пазар и недостигът на работна сила в национален план. Сред регулаторните механизми най-важно значение имат последователното нарастване на минималната работна заплата (МРЗ), приоритетното финансиране на някои важни публични сектори (средно образование), както и поддържането на сравнително устойчиво покритие на наети работници с КТД.

Като темпове на нарастване на реалната работна заплата ситуацията е удовлетворителна – през последните години те са над 5%, но не се очертава тенденция на устойчиво нарастване, още по-недостижим е заложеният целеви ориентир от над 10%. Това ни дава основание оценката по

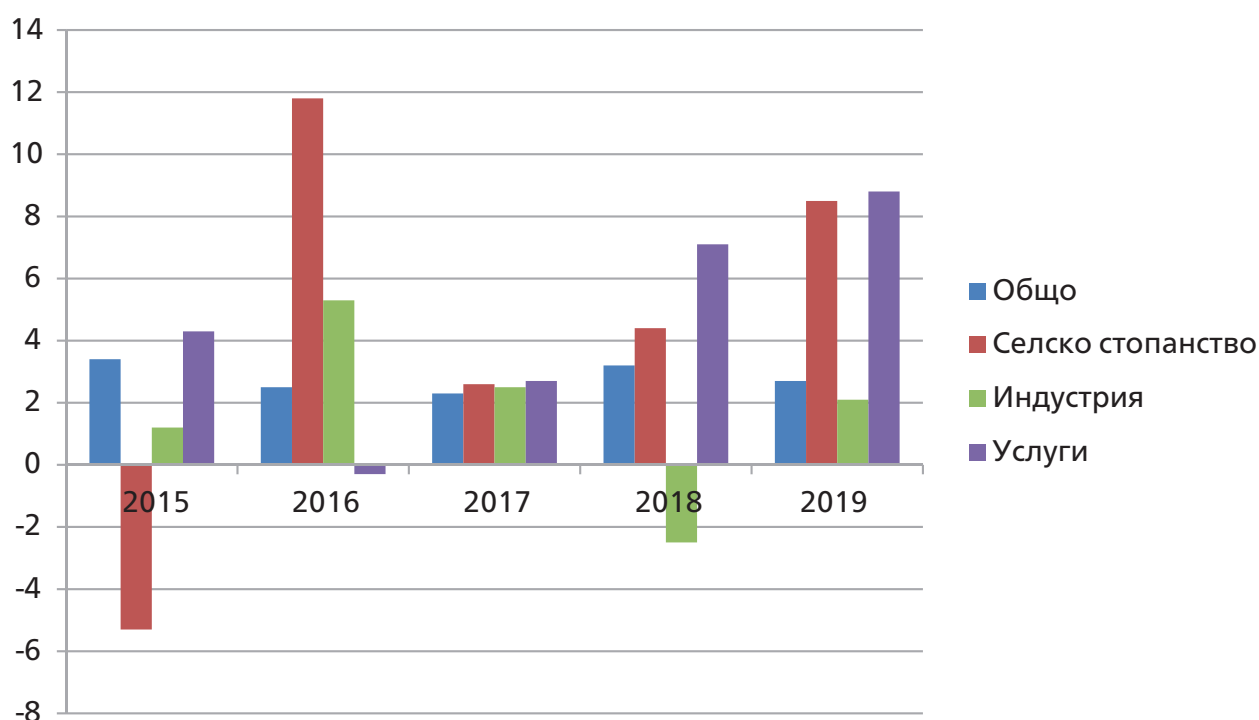
този индикатор като динамика да бъде оставена „за наблюдение“ (виж Таблица 3, стр. 25).

Тази констатация се потвърждава и през първите три месеца на настоящата година. След сравнително висок номинален ръст през януари (11%) и февруари (10.5%) на годишна база, първите индикации за настъпващата Корона-криза се появяват през март (5.9%), като съответно реалните ръстове по месеци са – 6.6%, 6.5% и 2.8%. Общо за първо тримесечие на 2020 г. СРЗ се е повишила номинално с 9%, а в реално изражение с 5.2%.

1.2 РЪСТ НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА НА ТРУДА И ПРИЛАГАНЕ НА „ЗЛАТНОТО ПРАВИЛО“ ЗА ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Под влияние на плавно нарастващата заетост производителността на труда бележи сравнително ниски темпове – между 2.3 и 3.4%, като по-високи са темповете за някои отделни години в селското стопанство и услугите (между 7 и 12%), а за индустрията те са на по-ниски нива (Графика 2).

Графика 2
Ръст на производителността на труда, БДС на 1 отработен час за периода 2015-2019 г. (индекси предходната година = 100)



Източник: НСИ

Тази тенденция продължава и през първото тримесечие на 2020 г., като общо за икономиката производителността на труда нараства с 2.7%, в селското стопанство с 8.5%, в услугите с 8.8%, а в индустрията само с 0.8%. Налага се изводът, че все още съдържащите се екстензивни елементи в българската икономика имат съществено влия-

ние – при увеличаване на заетостта расте по-бързо обема на произведения БВП, но производителността на труда се развива с по-ниски темпове.

При тези обстоятелства, както и в следствие от дефлацията и ниските темпове на нарастване след това, златното правило придобива вида на ярко

изразено неравенство в полза на номиналния ръст на СРЗ през целия анализиран период:

2015 г.	СРЗ (6.8%)	>	ПТ (3.4%) + ИПЦ (-0.1%)
2016 г.	СРЗ (8.0%)	>	ПТ (2.5%) + ИПЦ (-0.8%)
2017 г.	СРЗ (9.4%)	>	ПТ (2.3%) + ИПЦ (2.1%)
2018 г.	СРЗ (10.5%)	>	ПТ (3.2%) + ИПЦ (2.8%)
2019 г.	СРЗ (11.1%)	>	ПТ (2.7%) + ИПЦ (3.1%)

Тази положителна тенденция показва, че е реализиран не само минимално необходимият ръст на работните заплати, но се съдържа и сериозен обем на разпределение и преразпределение в полза на наемния труд. Това е необходимо, както от гл.т. на ниската база за нарастване на заплатите, така и от гл.т. на реално протичащите процеси на конвергенция на трудовите възнаграждения.

1.3 РЪСТ НА РЕАЛНАТА КОМПЕНСАЦИЯ НА 1 НАЕТ

През 2020 г. реалната компенсация на 1 нает (коригирана с дефлатора на БВП) се очаква да постигне кумулативен ръст от 20.6% спрямо 2015 г., като средногодишният темп е от около 4%. Негативна е обаче прогнозата на Европейската комисия за 2021 г., когато се очаква лек спад до 20.4%, повлиян най-вероятно от кризата. Забавянето на темповете през последните 2-3 години ни дава основания да поставим този индикатор в скалата „за наблюдение“ (виж Таблица 3, стр. 25).

2

ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 2 „ИЗГРАЖДАНЕ, ВЪЗРАЖДАНЕ И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА СВОБОДНОТО АВТОНОМНО КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ“

2.1 ОБЩ БРОЙ НА ДЕЙСТВАЩИТЕ КТД И СТЕПЕН НА ПОКРИТИЕ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА

По данни на НИПА, в края на 2019 г. **общият брой на действащите КТД е 1741, в чийто обхват попадат 318 437 наети**, в т.ч. 1670 в предприятие, 17 в отрасъл/бранш², 54 по общини.³ Налице е леко завишение на броя КТД (с 8) в сравнение с 2018 г.

Обобщената количествена картина на колективното договаряне у нас за периода 2011-2019 г. показва тенденция на намаляване броя на действащите отраслови/браншови договори с над 9% и намаление на КТД на равнище предприятие с почти 20%. Единственото равнище, в което действащите КТД бележат увеличение, е равнище община - около 11%.⁴

Тенденцията за намаление на О/БКТД се задълбочава особено силно след 2016 г., за сметка на сектор Преработваща промишленост, в който през 2011 г. са действали 10 О/БКТД, а в периода 2017-2019 г. само по 3 О/БКТД. В началото на 2020 г. има покачване - сключен е 1 ОКТД.

Тенденцията за намаление на КТД по предприятие „затихва“ след 2017 г. и броят им се задържа на относително постоянно ниво.

Динамиката на това равнище на договаряне и намалението на броя КТД в периода 2011-2019 г. се дължи преди всичко на намаление на броя КТД в ИД „Образование“, където през 2011 г. има 1080 броя КТД, прилагани за 57816 наети, съответно през 2017 г. – 822 КТД, прилагани спрямо 50186 на-

ети, през 2018 г. - 705 КТД, прилагани спрямо 43351 наети, през 2019 г. - 702 КТД, прилагани за 46644 наети. Разликата в ИД в периода 2011-2019 г. е 378 бр. КТД, а в покритието на наетите в е 11172 наети. Във всички останали сектори по А21 КИД2008, броят на действащите КТД по предприятия с малки изменения през годините в отделни сектори, се запазва на относително едно ниво, като общо покритието на наетите се е увеличило и е компенсирало намалението в сектор „Образование“. Поради тази причина, независимо от общото намаление на броя КТД в този период, общото покритие на наетите с КТД не е намаляло съществено – само със 796 наети.

По експертна оценка на КНСБ, общото покритие на наетите лица с КТД, действащи на различни равнища – отраслово и браншово, по общини и на равнище предприятие, е около 28-30%, или 686 583 хил. наети, като имаме предвид, че част от наетите са покрити с повече от един КТД. **Запазва се тенденцията от предишните две години, няма съществени промени.**

2.2 СЕКТОРНО РАВНИЩЕ

Действащи О/БКТД и степен на покритие на наетите лица

По база данни на КНСБ⁵ на равнище „отрасъл“ и „бранш“ в края на 2019 г. действат 7 Отраслови и

² Виж класификацията КНСБ за О/БКТД, т. 2.2.

³ От 2018 г. НИПА отразява в базата си данни само и единствено бр. на КТД по общини за дейности „Образование“ (и то непълно по различни причини), поради факта, че за останалите дейности „Здравеопазване“, „Социални услуги“, „Култура“ и „Други дейности“ договорите не отговарят на изискванията на чл.51в, ал.1 КТ, т.е., нямат за страна работодателска структура, а страна по КТД е само кмета на общината.

⁴ НС на НИПА, Доклад за състоянието на базата данни за КТД, поддържана от НИПА, към 20.01.2020 г.

⁵ Класификацията на Браншовите/Секторни/ КТД на КНСБ включва и:

- КТД в централни структури на държавното управление с териториално представителство, със страна ФНСДУО, ФСЗ, ФНСС и ФНСЗ, /напр. АЗ; АСП; НАП; ИА „ИН“ и ДП „ФЗД“, ГА в МВР, ДА „ДРВВЗ“, ДАНС, „Архиви“, ДП „БСТ“, Агенция „Митници“, ДАТО, „СБА“ ЕООД, НЗОК, БАБХ, АПИ/

- КТД в компании с национално значение/на равнище „предприятие“, които имат териториални структури, т.е. КТД е действащ на територията на страната, със страна СЖБ, СТСБ, НФЕ, НФЕБ, СФС, НБС, НРТС, ФНСО БА /„БДЖ-ПП“ ЕООД/ „БДЖ-ТП“ ЕООД; НК „ЖИ“, „Холдинг БДЖ“ ЕАД; НЕК; ЕСО; Електроразпределителни дружества /СЕЗ, EVN Енерго про./; „Български пощи“ ЕАД; „БТК“ ЕАД; „Банка ДСК“ ЕАД, БНТ, БНР, „Терем“ АД и др.

15 Браншови КТД или общо 22 бр., в 12 от 19 икономически дейности /сектори/ (КИД 2008, номенклатура А21), в които по традиция се сключват/сключвани са КТД на равнище предприятие, без сектор „Държавно управление“.

Най-много действащи О/БКТД има в сектор Услуги - 7, следван от сектор Индустрия – 5, сектор Култура – 4, сектор Селско и горско стопанство – 4; сектор Образование – 1 и сектор Хуманно здравеопазване - 1.

В сектор „Държавно управление“ има действащи 19 КТД в централни структури с териториално представителство, със страна ФНСДУО, ФСЗ, ФНСС/СТСБ и ФНСЗ, които основните членове на КНСБ приравняват на: Браншови /ФНСЗ, ФНСС/, Секторни /ФНСДУО/, или Отраслови /ФНСО БА/, независимо че по тях като страна няма конституирана работодателска организация, а в Кодекса на труда не е уреден все още въпросът за спецификата и секторния характер на договарянето в сектори, финансирани от републиканския бюджет (министерства и централни структури на държавното управление с териториално представителство). Действат и **7 Споразумения по въпросите на служебните и осигурителни отношения за държавните служители, както и 2 Секторни договора – общо за двете категории служители.**⁶

Традиционно в класификацията на КНСБ представяме и **15 КТД в компании с национално значение, които имат териториални структури,** т.е. КТД е сключен на равнище предприятие, но е действащ на територията на страната, със страна СЖБ, СТСБ, НФЕ, НФЕБ, СФС, НБС, НРТС, ФНСО БА.

Покритието на наетите членове на синдикални организации, страна по О/БКТД или наети, покрити с разпрострени договори по чл.51в, ал.4 от КТ, е **средно 23.80%.**

В някои сектори по А21 КИД2008, като цяло и в отделни икономически дейности от тях, покритието с О/БКТД е по-високо от средното за страната, например:

- **Сектор А „Селско, горско и рибно стопанство“**, в икономическа дейност Горско стопанство - (БКТД „Горско стопанство – контрол“ и БКТД „Горско стопанство – стопанисване“) обхващат е общо 4 980 души - **39%** от 13 047 наети.
- **Сектор В „Добивна промишленост“ – ОКТД „Добив и преработка на минерални суровини“** с обхват **68.6%** - 14 181 д. от 20 684 наети;

- **Сектор С „Преработваща промишленост“** в икономически дейности 11.05. Производство на пиво и 11.06. Производство на малц (БКТД „Пивоварен бранш“) – **100%** обхват: БКТД е разпрострян от министъра на труда и социалната политика във всички предприятия в бранша – 2 200 д.;
- **Сектор D „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия“ - БКТД „Енергетика“** - покритие **58.7%**, за 17 406 д. от 29 638 наети;
- **Сектор Е „Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци“** в икономическа дейност 36. Събиране, пречистване и доставяне на води (БКТД „Събиране, пречистване и доставяне на води“) обхват: **85%** в икономическата дейност (13 941 д. от 16 390 наети); **38.2%** в сектора от 36 503 наети;
- **Сектор Р „Образование“:** относителният дял на наетите в трите икономически дейности - 85.1 Предучилищно образование, 85.2 Начално образование (първи етап на основното образование), 85.3 Прогимназиално (втори етап на основното образование) и средно образование, за които се прилага действащ ОКТД „За системата на предучилищно и училищно образование“, е **75%**, но в сектора като цяло покритието е **52.4%** – 84 282 д. от 160 756 наети.
- **Сектор R „Култура, спорт и развлечения,“:** само в икономически дейности 90. Артистична и творческа дейност и 91. Други дейности в областта на културата, в действат 4 БКТД (БКТД „Театър“ и БКТД „Музикално-сценични изкуства“; БКТД „Библиотечно дело“ и БКТД „Музеи и художествени галерии:“), приложими за 8 815 души от 12 137 наети по данни на НСИ за 2019 г.); покритието е **72.63%**, но в сектора като цяло е **25.7%** от 34 345 наети.

Постигнатото през 2019 г. и началото на 2020 г. на това равнище на договаряне откроява и потвърждава значими тенденции в сравнение с 2018 г.

- **Броят и отраслите/браншовете, в които действат КТД продължава да се поддържа на постоянно ниво.**

През 2019 г. бяха подписани 31 бр. КТД на секторно равнище, от които: 2 Отраслови КТД; 5 браншови КТД и 1 анекс; 9 Секторни КТД в централни структури на държавно управление и 1 анекс; 4 Споразумения по служебните и осигурителни отношения; 8 КТД в компании с национално значение и 1 анекс.

Бяха подновени О/БКТД и споразумения в ключови сфери на икономиката, като минна индустрия, енергетика, горско стопанство, металургия, жп транспорт, пътно дело, туризъм, музеи и художествени галерии, отбрана, ССА. Подновени бяха

⁶ Тези Браншови/Секторни КТД и Споразумения, в база данни на НИПА, са причислени към равнище на договаряне по „предприятие“, с изключение на ОКТД в Министерството на отбраната.

и приеманите от нас като Секторни КТД в сектор „Държавно управление“ - в АЗ, АСП, БСТ, ДАЕУ и др.

Продължиха своето действие и О/БКТД в системата на средното образование, здравеопазване, строителство, транспорт, Български пощи и др. Подписано бе за първи път от последните години от браншовите партньори в леката промишленост **ФНСОЛП и БАПИОТ-КРИБ Рамково колективно споразумение за текстил и облекло**, възприето като индикация за възобновяване на секторното колективно договаряне.

От началото на 2020 г. във важни, структуроопределящи за икономиката отрасли и дейности, бяха подновени О/БКТД. Съществен факт е, че след няколкогодишно прекъсване преговорният процес бе възобновен в **отрасъл „Металоиндустрия“ и на 25.02.2020 г. бе сключен нов ОКТД-2020 г.** насочен към усъвършенстване модела на заплащане и договаряне на по-високи заплати и единодушно оценен от социалните партньори като **първият в страната с предвидени „зелени клаузи“** за разкриване на „зелени работни места“ и въвеждане на мерки с екологична насоченост, енергоспестяващо управление на производството, вкл. ангажменти за проследяване нивото на емисиите от техните производства.

На 31.01.2020 г. колективното преговаряне в **бранш „Производство на пиво и малц“** приключи успешно с подписването на БКТД-2020 и отправено от страните общо **искане до министъра на труда за разпростирането му** във всички предприятия от бранша, което се очаква да се случи за шести пореден път. Препотвърдено е въведеното за първи път в предходния БКТД-2018 образуване на основната работна заплата (ОРЗ) с по-високи коефициенти в три квалификационни групи - групи 3, 7 и 8, които отбелязват нарастване.

На 11.03.2020 г. е подписан нов **БКТД Целулозно-хартиената промишленост**, финализирани са преговорите и са подписани КТД в НК „Железопътна инфраструктура“ и „Български пощи“ ЕАД. На 11.05.2020 г. е подписан **анекс към ОКТД в средно образование**, допълващ заплащането по реда на НВО. Очаква се финализиране на преговорите в бранш ВиК.

2.3 ДЕЙСТВАЩИ КТД НА РАВНИЩЕ „ПРЕДПРИЯТИЕ“ И ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА ПОКРИТИЕ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА

По база данни на НИПА, в края на 2019 г. действащите КТД са **1670**, които се прилагат спрямо **318 473 наети – 13.9%** дял от наетите на национално ниво 2 288 609 лица.

Тенденцията е към леко покачване на броя КТД от края на 2019 г. (действащите КТД са 1 663, прилагани спрямо 320 058 наети – 14.0% относителен дял, при рязкото намаление на броя КТД със 153 броя през 2018 г. спрямо 2017 г. - 1816 КТД, прилагани спрямо 331 727 души - 13.0% относителен дял от наетите).

Важно е да се отбележи, че въпреки намаляване на броя КТД на равнище предприятие в периода 2017-2019 г., **не се наблюдава съществено намаление на относителния дял на наетите, покрити с КТД, но не е и налице тенденция за увеличение.**

Разпределението на действащите КТД, по икономически дейности А7-КИД 2008 е :

- *А Селско, горско и рибно стопанство* - 72 КТД, които се прилагат спрямо 4 930 наети – 7.4% дял от наетите;
- *В-Ф Индустрия* – 214 КТД, които се прилагат спрямо 119 374 наети – 16.9% дял от наетите;
- *G-N Търговия, транспорт, туризъм и услуги* – 126 КТД, които се прилагат спрямо 67 688 наети – 6.7% дял от наетите;
- *О Държавно управление* – 117 КТД, които се прилагат спрямо 36 268 наети – 32.0% дял от наетите;
- *Р Образование* - 702 КТД, които се прилагат спрямо 46 644 наети – 27.8% дял от наетите;
- *Q Хуманно здравеопазване и социална работа* – 311 КТД, които се прилагат спрямо 36 351 наети – 24.4% дял от наетите ;
- *R-S Култура и други* – 128 КТД, които се прилагат спрямо 7 218 наети – 10.1% дял от наетите.

Разпределение на действащите КТД и наети с групирани икономически дейности в :

Реален сектор – 412 КТД, прилагани спрямо 191 992 наети - 8.39% относителен дял от общо наетите;

Бюджетен сектор – 1 258 КТД, прилагани спрямо 126 481 наети – 5.53% относителен дял от общо наетите;

В някои от секторите по икономически дейности А21 КИД2008 относителният дял на наетите, покрити с КТД в предприятие, е по-високо от средното за страната:

- *В Добивна промишленост* – 64.8%;
- *Д Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия* – 53.5%;
- *Е Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци* – 50.3%;
- *Н Транспорт, складиране и пощи* - 28.4%;
- *К Финансови и застрахователни дейности* - 19.1%;
- *О Държавно управление* – 32%;
- *Р Образование* - 27.8%;

- Q Хуманно здравеопазване и социална работа - 24.4%
- R Култура, спорт и развлечения - 16.5%⁷.

2.4 КТД НА РАВНИЩЕ ОБЩИНА

Действащите КТД на равнище „община“ са 215 бр. по база данни на КНСБ⁸, в т.ч. за:

- дейност образование над 130 бр. КТД, т.е. 60.75% (по данни на СБУ)
- дейност здравеопазване – 74 бр., т.е. 34.58% (по данни на ФСЗ)
- социални дейности – 9 бр., т.е. 4.21% (по данни на ФНСДУО)
- култура – 1 бр., т.е. 0.47% (по данни на НСФ „Култура“).
- всички дейности – 1 бр.КТД

Картината на действащите КТД на равнище община остава непроменена – традиционно най-силно е присъствието на КТД в дейност „образование“, които заемат 60.75% от общия брой на това ниво, следвани от дейност „здравеопазване“, където действа всеки трети КТД или 34.58%, по-ограниче-

но е присъствието в дейност „социални услуги“ – 9 бр. КТД, или 4.21% и символично в сферата на културата – 1 КТД, или 0.47%.

Постигнатото през 2019 г. в сравнителен план с предходната 2018 г., свидетелства за **нарастване на броя на действащите КТД-община с 8.33%, в т.ч. е сключен и договор за всички дейности**, финансирани от общинския бюджет в община Добрич.

Най-силно активността е изразена отново в „образование“, където броят на действащите КТД нараства от 120 на 130 бр. и в „здравеопазване“ от 64 на 74 бр.; от 8 на 9 бр. е ръстът в „социални дейности“, докато в „култура“ броят им намалява сериозно – от 9 на 1.

За съжаление, към този момент не разполагаме, както НИПА, така и ние, с точна методика за изчисление на покритието на наетите с КТД по общини, поради липса на официални данни за страната като цяло, за броя за наетите работници и служители по отделните икономически дейности, финансирани от общинските бюджети. **По експертни оценки на КНСБ покритието е около 6-8%.**

⁷ Само в икономически дейности 90. Артистична и творческа дейност и 91. Други дейности в областта на културата – А96, КИД2028, по данни на НИПА за 2019 г. действат 87 КТД, прилагани спрямо 5850 наети, което представлява 48.29% относителен дял от наетите в двете икономически дейности – от 12137 по данни на НСИ за 2019 г.

⁸ Информационната система и база данни на НИПА на този етап не е надежден източник на информация за броя на сключваните и действащи КТД по всички общински дейности, което да отговаря на реалната картина на това равнище на договаряне. По тази причина, за целите на настоящия мониторинг, заедно с представените данни от НИПА, ние ще представяме и данни за бр. на КТД по общини, предоставени от основни членове на КНСБ, а за предишни периоди и от РС на КНСБ.

3

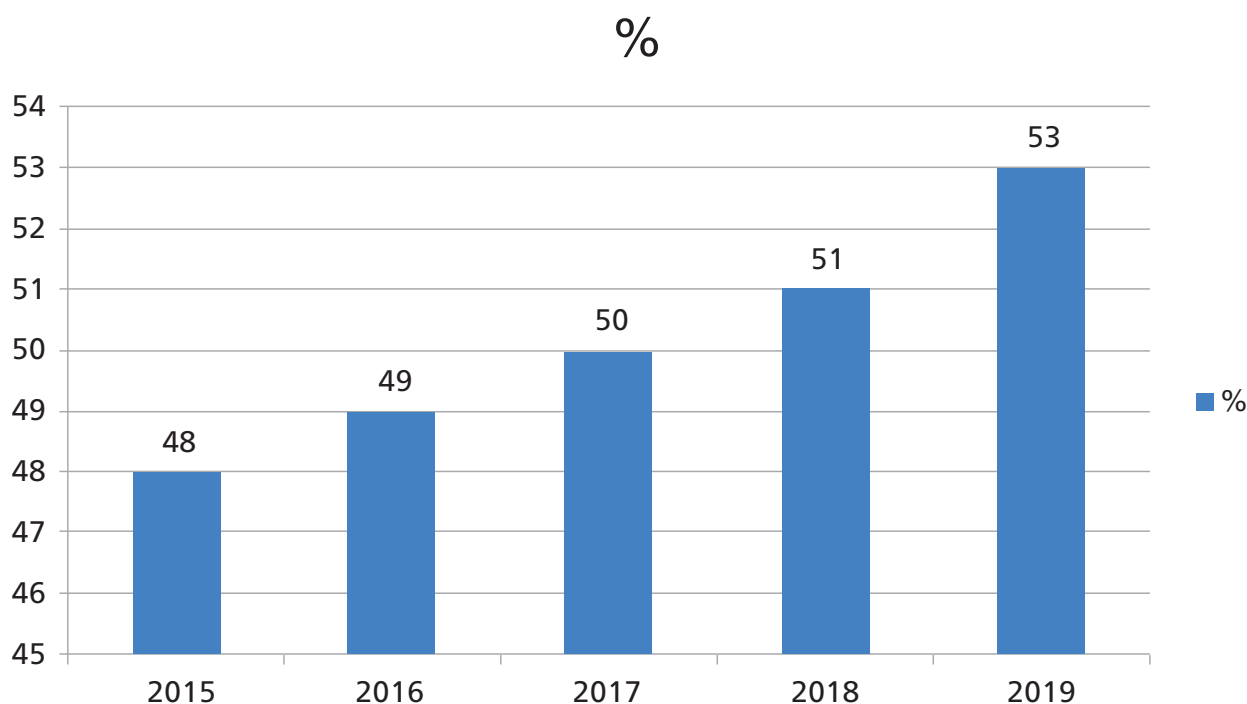
ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 3 „РЕАЛИЗИРАНЕ НА ВЪЗХОДЯЩА СОЦИАЛНА И ДОХОДНА КОНВЕРГЕНЦИЯ ЧРЕЗ ПОВИШАВАНЕ ЕФЕКТИВНОСТТА НА КТД“

В рамките на ЕС все още съществуват големи различия в заплащането: между държавите, между секторите в рамките на държавите и в рамките на мултинационалните предприятия в различните държави, в които те са установени. Такива отклонения много рядко съответстват на различната степен на производителност или на разлики в икономическите резултати или разходите за живот. Напротив, различията в заплащането създават нелоялна конкуренция между икономиките и компаниите и оказват негативно влияние върху цялостната конкурентоспособност на единния пазар. Те допълнително обедняват нископлатените пазари на труда, предизвиквайки вредния ефект на изтичане на мозъци, което унищожава публичните и частните инвестиции в образованието на младите хора.

3.1 БВП НА ГЛАВА ОТ НАСЕЛЕНИЕТО, СПС, ЕС=100

Този показател е един от най-синтетичните, които отразяват равнището на произведените стоки и услуги в национален мащаб и нивото на благосъстояние на населението. През последните пет години неговите стойности нарастват много бавно (с по 1 п.п.), като изключение прави само 2019 г., когато той бележи ръст от 2 п.п. Общо за периода 2015-2019 г. българският БВП на глава от населението в СПС се е увеличил от 48 на 53% при ЕС = 100. Ниските темпове на конвергенция са много обезпокоителни. Те поставят твърде дълги срокове за реализирането на догонваща политика.

Графика 3
БВП на глава от населението, СПС (ЕС=100)



Източник: Евростат

Темповете на догонване са в пряка зависимост от обема на произвеждания БВП, броя на населението и ценовото равнище. Самият показател е конструиран така, че да зависи от нивата и динамиките на изменение на същите тези фактори в останалите европейски страни членки на Съюза. Догонващата политика се реализира при предимствен ръст на произвеждания БВП, намаляващ контингент на населението извън работната сила и в условията на плавна ценова конвергенция. Различната посока на влияние на отделните фактори прави много трудна прогнозата за сближаване на стандартите на живот. В случая с България процесът е възходящ, но прекалено ба-

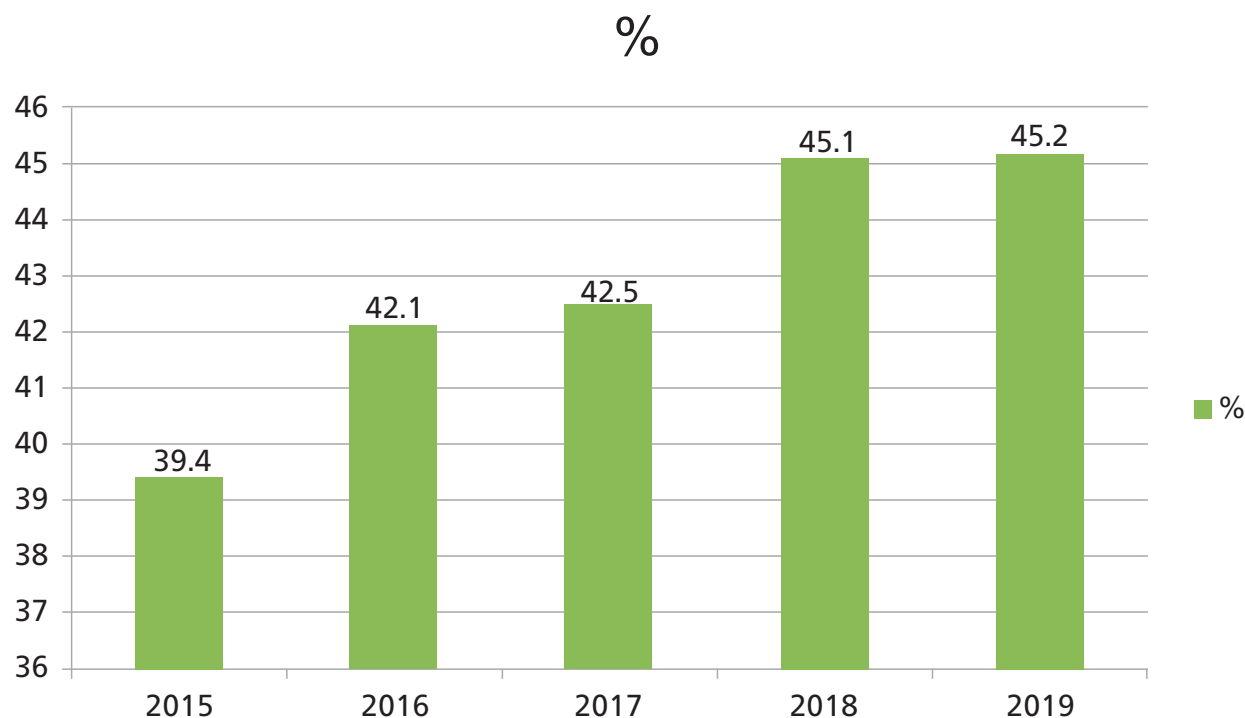
вен. Все пак, ако увеличението с 2 п.п. продължи, то към 2022 г. може да се приближим плътно до целевия ориентир от 60% спрямо ЕС27.

3.2 КОМПЕНСАЦИЯ НА 1 НАЕТ, СПС, ЕС=100

Много по-тревожна е динамиката на сближаване по този индикатор. Тенденцията е възходяща, но пък самите нива по години изостават твърде много от тези на БВП на глава от населението. През целия период разликата между нивата по двата показателя е от около 6-8 п.п., като през 2019 г. достига 7.8 п.п.

Графика 4

Компенсация на 1 нает, СПС, ЕС=100



Източник: Евростат

На практика тези разлики в нивата показват наличието на съществен резерв в разпределението на произведения продукт в полза на компенсацията на наемния труд. Това означава, че възходящата конвергенция трябва да се запази, но темповете да се ускорят, за да може към 2022 г. позицията на България спрямо ЕС27 да се изравни и по двата индикатора – БВП на глава от населението и компенсация на 1 нает в СПС, достигайки 60% от средно за Съюза. Това ни дава основание вторият индикатор да бъде поставен „за наблюдение“. Ускореното нарастване на компенсацията на наемния труд следва да се реализира през механизмите на колективно договаряне, повишаване на неговото покритие, но също и през целеви политики на разпределение и преразпределение

на създадения продукт на фирмено, отраслово и национално ниво.

3.3 СРЕДНА РАБОТНА ЗАПЛАТА (СРЗ), СПС, ИЗБРАНИ ДЪРЖАВИ = 100

Възходящата конвергенция на работните заплати е инициатива, която в европейски мащаб предполага прилагането на координирани политики на колективно договаряне, засилване ролята на секторните КТД, но също и широко използване на принципа „равно заплащане за труд с една и съща стойност“. С особена сила този принцип важи за европейските транснационални компании с поделения в различните държави членки.

Спрямо всички европейски страни (с изключение на Румъния⁹) България реализира подобрени позиции по СРЗ в СПС през периода 2015-2019 г. Изоставането е различно по отношение на отделните държави членки (спрямо най-развитите икономики то е от порядъка на 70 п.п., докато спрямо по-слабо развитите, новоприсъединени страни то е около 15-30 п.п.).

Поради невъзможността да се отнесе СРЗ в СПС на България към такава обща за ЕС, в следващата таблица представяме данни за по 6 от старите и новите държави членки (Таблица 2).

Таблица 2

Съотношение на СРЗ в България към някои европейски СРЗ в СПС - %

Страни	2015	2016	2017	2018
Дания	24.2	26.4	26.8	28.4
Люксембург	23.6	25.7	26.6	28.4
Австрия	24.9	26.4	27.7	29.6
Германия	26.8	28.2	29.2	31.0
Финландия	34.1	36.5	38.4	41.0
Швеция	33.8	36.8	38.1	41.3
Словения	49.9	53.5	54.9	58.4
Румъния	86.6	83.9	78.9	63.2
Чехска Република	61.9	64.9	64.8	66.5
Унгария	69.3	72.1	69.9	70.2
Литва	81.1	82.1	81.7	82.9
Латвия	80.8	84.6	84.0	85.9
Средно за 12-те	49.8	51.8	51.8	52.2

Източник: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_average_wage

Като цяло по-отчетливи са темповете на конвергенция спрямо старите държави членки, но пък разликите там изглеждат непостижими за наваксване в близките десетилетия. Бързите темпове на нарастване на работните заплати в Източна Европа водят до ускоряване на сближаването, но България реализира много слабо подобряване

на позицията си спрямо Унгария и Литва – за периода 2015-2018 г. стопява едва 1-2 п.п. разлика.

Забавените темпове на конвергенция на заплатите и заложеният целеви ориентир 60% са причина този индикатор да бъде поставен „за наблюдение“.

⁹ Това се дължи на промяна в заплащането на социално-осигурителните вноски (преминали изцяло за сметка на работниците и служителите), компенсирани с ръст на брутната работна заплата.

4

ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 4 „БОРБА С ЯВЛЕНИЕТО РАБОТЕЩИ БЕДНИ ПОСРЕДСТВОМ УСКОРЕНО ПОВИШЕНИЕ НА НИСКИТЕ ЗАПЛАТИ И НИСКИТЕ ДОХОДИ В ДОМАКИНСТВОТА СЪС ЗАВИСИМИ ЧЛЕНОВЕ“

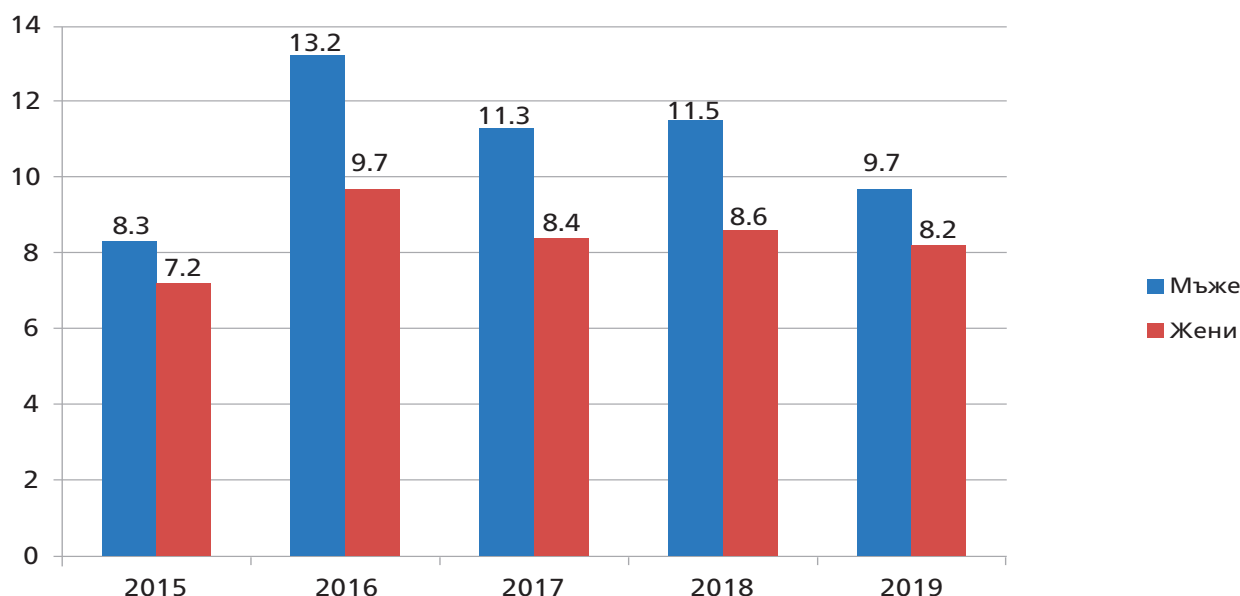
Бедността в нейните многобройни измерения включва липсата или недостатъчния размер на доходите (вкл. от труд) и материалните ресурси за достоен живот; занижена социална защита, в т.ч. ограничен достъп на значителни групи от населението до необходимите здравни и образователни услуги; ниско ефективна заетост и висока безработица; лошо качествени жилищни условия; незадоволителна инфраструктура и пр. Затова борбата с бедността е пряко свързана с политиката на устойчиво, интелигентно, ефективно и социално добре ориентирано икономическо развитие и растеж; социално справедливо разпределение, преразпределение и крайно използване на БВП и плодовете на икономическия растеж; високо и като тенденция нарастващо равнище на социална защита; подобряване на жилищата и жилищните условия; ефективна семейната политика; ефективна държавна регулация и контрол върху всички сфери на обществения живот и пр.

4.1 ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА „РАБОТЕЩИ БЕДНИ“

Работещите бедни са специфична категория заети лица (наети и самонаети), която най-често се определя от ниското равнище на трудовия доход, който постъпва в домакинството. Изключенията от това най-общо правило се свързват със значителни доходи от друг вид, които могат да компенсират ниското ниво на работните заплати и да извадят на практика членовете на домакинството от капана на бедността.

При общо взето поддържаното високо равнище на монетарна бедност в България от 21-23%, делът на работещите бедни също е относително устойчива величина. От 7.8% през 2015 г. той се повишава до 11.6% през 2016 г., като след това се стабилизира около 9-10% през следващите три години (2017 – 10.0%, 2018 – 10.1% и 2019 – 9,0%). По-висок е делът на работещите бедни сред мъжете – между 8.3% и 13.2% от всички заети мъже през периода 2015-2019 г., докато при жените този дял варира между 7.2% и 9.7% (Графика 5).

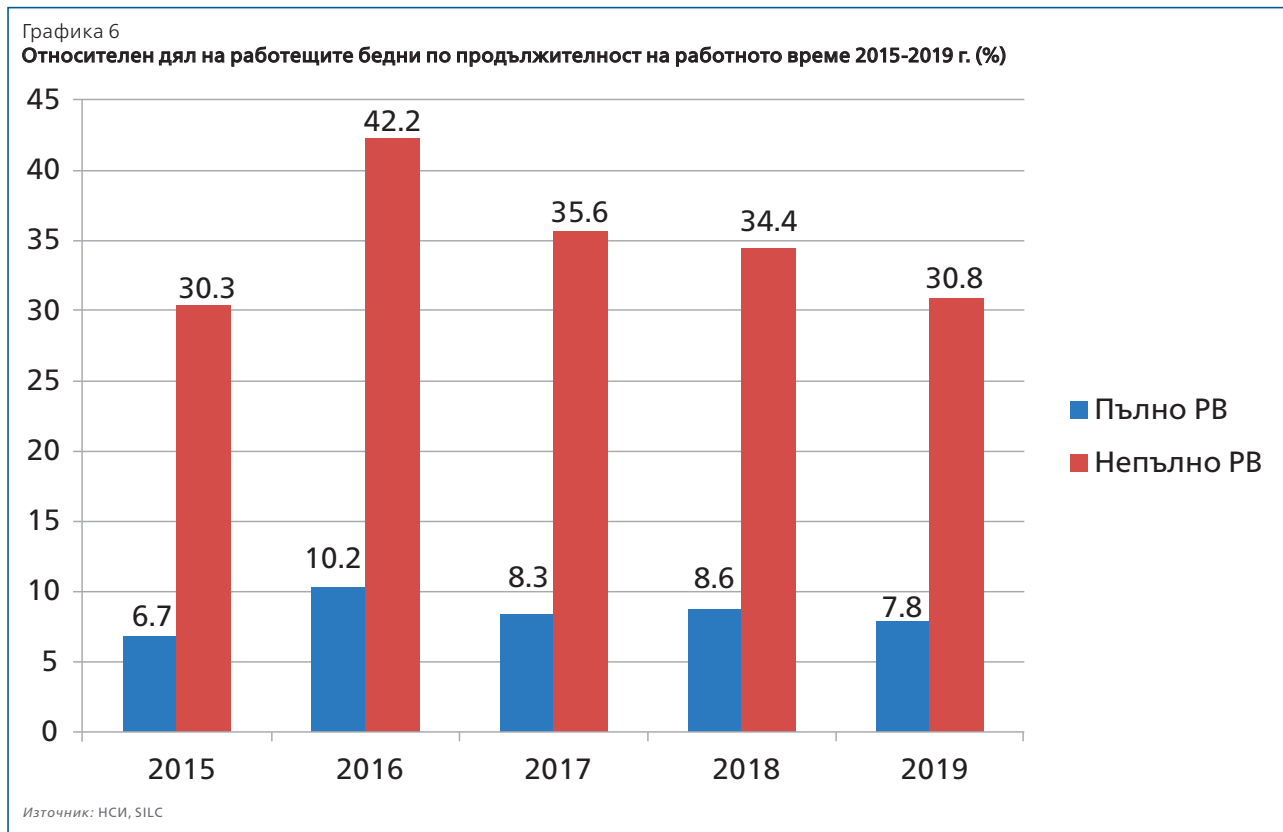
Графика 5
Относителен дял на работещите бедни по пол 2015-2019 г. (%)



Източник: НСИ, SILC

Освен това трябва да се отбележи, че непълната заетост е значителен фактор за попадане в категорията работещи бедни. Между 30.3% и 42.2% от заетите на непълно работно време са работещи бедни.

При заетите на пълно работно време този относителен дял е значително по-нисък – между 6.7% и 10.2% през анализирания период (Графика 6).



Заложеният целеви ориентир от 7% е достижим, но тенденцията през последните 5 години е противоречива, което ни дава основание да поставим този индикатор „за наблюдение“.

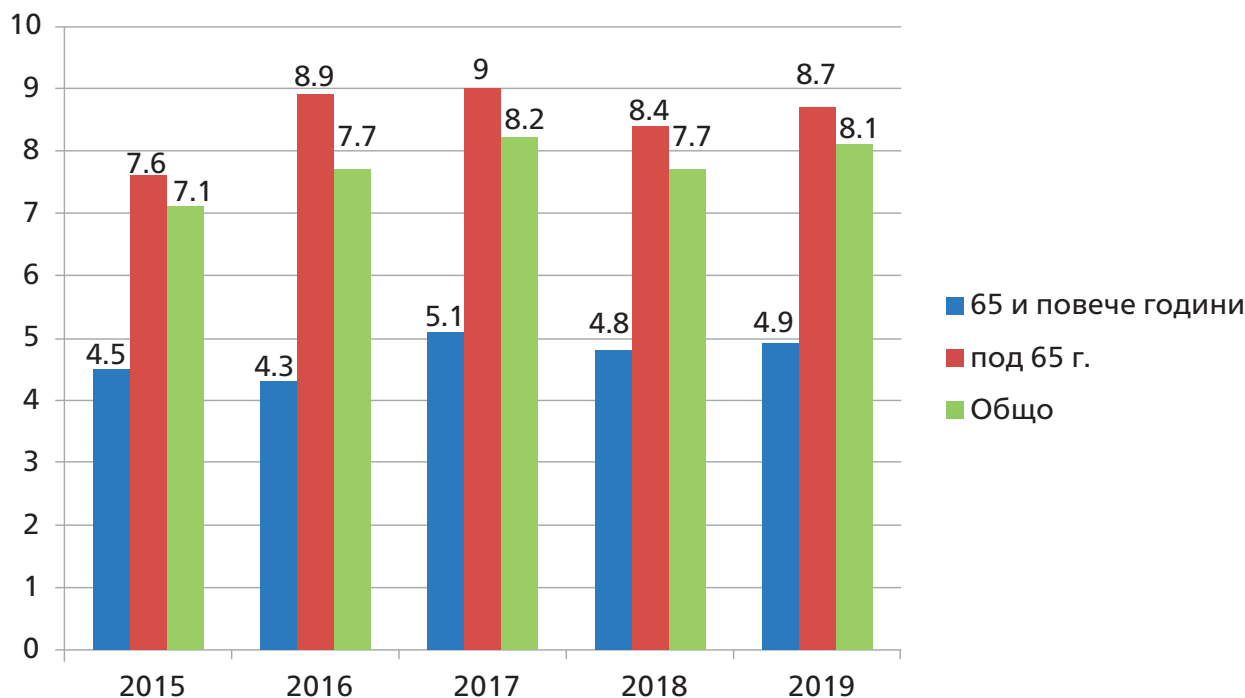
4.2 КВИНТИЛНО СЪОТНОШЕНИЕ S80/S20

Индикаторът измерва поляризацията в разпределението на дохода между 20-те процента най-бо-

гати и 20-те процента най-бедни домакинства. Данните за България показват изключително високи нива на неравенства, като цялостната тенденция е към повишаване – от 7,1 пъти през 2015 до 8,1 пъти през 2019 г. По този показател страната ни е рекордьор в ЕС и трайно заема челна позиция, за което е обект на постоянна критика от ЕК, а основните фактори за тази неблагоприятна ситуация са несправедливата данъчна система и неефективната система на социално подпомагане.

Графика 7

Квинтилно съотношение S80/S20 (общо и по възраст) за периода 2015-2019 г.



Източник: НСИ, SILC

Много по-ниска е поляризацията в доходите на възрастните хора (на 65 и повече години), докато при тези до 65 г. възраст тя е още по-висока от общата за страната, достигайки през 2017 г. 9 пъти. Този факт показва, че силната поляризация е в трудоспособна възраст и тя идва от разпределението между труда и капитала. Пенсионната система до голяма степен преодолява неравенствата, но парадоксът там е друг – 34.3% от пенсионерите са фактически в монетарна бедност.

По този индикатор страната ни е в „критична ситуация“ – далеч от целевия ориентир от 5 пъти (средната за ЕС стойност), но и с негативна тенденция на задълбочаване на неравенствата.

4.3 ОТНОСИТЕЛЕН ДЯЛ НА „НИСКОПЛАТЕНИ РАБОТНИЦИ“

Нископлатените работници (с работна заплата на пълно работно време под 67% от медианата) са високорисков контингент от наети, които потенциално са застрашени от преминаване в категорията на работещите бедни. От 27.1% през 2010 г. техният относителен дял спада до 18.2% през 2014 г. и след това се задържа на това ниво – 18.0 през 2018 г.

Целевият ориентир от 15% (средно за ЕС ниво) е в рамките на постижимото през следващите години, но тенденцията на застой през две последователни години, ни дава основание да поставим индикатора в категорията „за наблюдение“.

4.4 СЪОТНОШЕНИЕ НА МРЗ КЪМ СРЗ

Индикаторът е един от най-важните в областта на минималните доходи и като цяло за страните със законоустановена МРЗ е показателен за политиката на правителствата, защото е един от малкото инструменти за намеса на държавата в регулирането на доходите от труд.

В хода на консултацията на ЕК със социалните партньори по инициативата „Справедливи минимални работни заплати“ бе широко дискутирано съотношението МРЗ към медианата и въвеждането на правило то да бъде минимум 60%. КНСБ остро критикува прилагането на един такъв общ подход.

Голямата разлика между медианата и СРЗ за България (над 30 п.п.) показва, че медианата е силно изтеглена надолу. Този факт предопределя висок относителен дял на МРЗ към медианата при абсолютно ниско равнище на МРЗ като средства за живот. Очевидно такъв резултат би дал погрешна информация за целите на политиката по доходи.

Този подход е неприложим за икономики, които трябва да преследват догонваща политика и възходяща конвергенция на заплатите. Ако примерно увеличим с 10% МРЗ в България, която е в съотношение 67.1% към медианата (2018 г.), то новото съотношение ще е 73.8%, ако условно няма никакви други повишения на заплатите. В същото време обаче медианата остава на същата стойност.

Обратно, всяко увеличение на МРЗ се отразява на СРЗ, макар и в значително по-малка степен на увеличение. При това този ефект се постига, без да е необходимо да се увеличават другите заплати над минималната. Нещо повече, по-ускореното повишение на високите заплати над това на ниските, каквато е ситуацията в България през последните години, тегли постоянно нагоре СРЗ и адаптирането на МРЗ към нея става една политическа необходимост, която в крайна сметка **превърща процеса в автоматично самонастройващ се.**

Затова КНСБ възприема съотношение на МРЗ, което да бъде към средната работна заплата, а заложените целеви ориентир е - не по-малко от 50% от СРЗ. Данните за България показват ръст на това съотношение от 42.1% през 2015 г. до 44% през 2019 г., но през последните три години е налице тенденция на застой и дори на спад през 2019 г. Индикаторът е поставен „за наблюдение в Таблицата „КТД и РЗ“ (Таблица 3, стр.27).

Освен повишаване на доходите от труд, като инструмент за борбата с бедността, необходими са мерки, защитаващи и стимулиращи доходите на равнище домакинство, т.е. имащи компенсаторен характер по отношение разпределението на доходите между издържащите и издържаните лица. В този смисъл промени за България са необходими и по отношение **оптимизиране системата на социалните трансфери и социалното подпомагане.** Две са важните промени, които биха допринесли съществено за по-висока ефективност на анти-бедност политиките на това равнище:

- ✓ коренно преустройство на системата на социално подпомагане, обвързването ѝ с официалния праг на бедност и ориентирането ѝ към допълване дохода на домакинството;
- ✓ окупняване на различните програми, по-добро и качествено администриране, повишаване на контрола и оптимизиране на системата в посока към истински нуждаещите се бенефициенти.

5

ПРИОРИТЕТНО НАПРАВЛЕНИЕ 5 „ПОВИШАВАНЕ НА СОЛИДАРНОСТТА, НАМАЛЯВАНЕ НА НЕРАВЕНСТВАТА И ПРЕМАХВАНЕ НА РАЗЛИЧИЯТА (С МЕХАНИЗМИТЕ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ)”

Намаляването на неравенствата и свиването на различията в размера на работните заплати е пътът за постигане на справедливо и достойно заплащане на труда. През последните години се наблюдава последователно нарастване на работните заплати, но все още България остава в незавидна позиция в сравнение със страните членки на ЕС, следствие от натрупаните през годините опити да се налагат политики на орязване на права, на замразяване на доходи, на рестрикции в държавните финанси, на натиск върху нарастването на разходите за труд и в частност на работните заплати.

Наред с тези проблеми, страната ни е изправена пред нови предизвикателства на силен недостиг на работната сила, на трудова миграция, както и на демотивация за включване на пазара на труда на значителна част от населението в трудоспособна възраст, следствие от силната диференциация на заплащането на труда по сектори, по длъжност, по областни територии, по пол.

При всички случаи, за да се постигне справедливост и солидарност на трудовия пазар, за да се намалят неравенствата и ограничи бедността сред работещите лица, отправната точка е социалният диалог и конкретни мерки в колективното договаряне на различните равнища.

5.1 РАЗЛИКА В ЗАПЛАЩАНЕТО ПО ПОЛ (GENDER PAY GAP – GPG)

Широката дефиниция, която дешифрира краткото GPG, гласи, че различията в заплащането по пол характеризират разликата между средното брутно почасово възнаграждение между заетите мъже и жени, изразена в процент от средното брутно почасово възнаграждение на мъжете. Това е формулата, възприета в света, включително от статистическите служби на ЕС и естествено на България, когато изчисляват количественото измерение на GPG.

България е с 13.5% GPG и заема сравнително добро място в позитивния сектор на европейската

скала. Нещо повече, GPG у нас е с по-ниски стойности, отколкото са средните за ЕС – 15.7%. При това у нас GPG плавно се свива през последните години, след като през 2015 г. е от 15.4%. Средните нива на ЕС28 бележат също намаление, но темповете са по-бавни, от 16.5% през 2015 г. се достига до 15.7% през 2018 г. В сравнение със страните членки на ЕС-28, България е на седма позиция от страните с най-малка разлика между половете. Преди нашата страна са Румъния(3%), Люксембург (4.6%), Белгия (6%),Словения (8.7%), Полша (8.8%), Швеция (12.2%).

Постигнатите резултати за свиване на разликите между половете в заплащането в голяма степен се дължат на увеличаване на заетостта през последните години. Силният недостиг на работна ръка в следствие на намаляване на трудоспособния контингент в България се превърна в естествен регулатор за нарастване на трудовите възнаграждения, при това в тези икономически дейности, в които превес имат жените и по традиция са нископлатени.

5.2 СТРУКТУРЕН ИНДИКАТОР “РАЗЛИЧИЕ В ЗАПЛАЩАНЕТО ПО ПОЛ” (GPG) ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ

Ключов индикатор за измерване на различията в заплащането по пол е разрезът по икономически дейности. Във високо платените отрасли се наблюдават по-високи нива на различия между половете. Разликата в заплащането надхвърля 20% и навлиза в критична ситуация във високо платени дейности, като „Финансови и застрахователни дейности” 25.1% и „Създаване и разпространение на информация” 21.1%. При това през наблюдавания период 2015-2018 г. и в двете икономически дейности разликата в заплащането се задълбочава, което предполага изоставане на темпа на нарастване на по-ниско платените от този на високо платените дейности.

Заетостта на жените преобладава в 2 от трите най-ниско платени икономически дейности, при това с по-ниска работна залата от тази на мъже-

те в „Хотелиерство и ресторантьорство“ (11.3%), „Други дейности, некласифицирани другаде“ (с 2.8%). (обредни услуги, химическо чистене, пране, фризьорски услуги, козметика).

Важно е да се отбележи, че в две от икономическите дейности разликата в заплащането е в полза на жените. В сектор „Строителство“ участието на жените е по-слабо представено, но пък женската заетост преобладава при квалифицирания персонал, което обяснява и по-високото възнаграждение на жените. При това тази разлика се задълбоча, което очертава тенденция на недостиг на ниско квалифицирана работна сила, в която превес имат мъжете. През 2018 г. наетите жени в сектор „Строителство“ са имали трудово възнаграждение с 15,3% повече от мъжете, след като през 2015 г. е с 10.7%. Подобна е ситуацията в „Административни и спомагателни дейности“, в която жените получават с 26.6% по-високо заплащане, като тази разлика се задържа през наблюдавания период 2015-2018 г.

5.3 РАЗЛИЧИЯ В ЗАПЛАЩАНЕТО ПО ПОЛ (GPG) ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ

Най-силният фактор, който влияе върху ширината на джендър различията в трудовото възнаграждение е възрастта, респективно степента на кариерно развитие между жените и мъжете. GPG по възраст показва ясни различия в заплащането на труда, които са право пропорционални на нарастването на възрастта и съответно на трудовия стаж на заетите.

Запазва се тенденцията за най-ниска разлика в заплащането в началото на трудовата кариера, до 25 годишна възраст. При това през наблюдавания период се наблюдава свиване на тази разлика до 5.9% през 2018 г., след като 2015 г. е от 7.9%. Това естествено се дължи, както на нарастване на минималните и средни възнаграждения, но и все по-активното включване на младите хора на пазара на труда.

След това обаче, при всяка следваща възрастова група, ножицата все повече се разтваря. Най-висок е пикът във възрастовия диапазон 35-44 г., когато достига 19.2%. Това е възрастта, която е най-подходяща за създаване на семейство и раждане на деца и това е основната причина жените да изостават в професионалното си развитие и съответно в повишаване на заплащането си. Връщайки се на работа след майчинство, жените вече са в ролята на догонващи в заплащането на труда си, което обаче не само че не се случва до края на трудовия им път, но те изостават все повече и повече. Трудното равновесие на професионалния и семейния живот влошават и отслаб-

ват още повече позициите на жените на пазара на труда и са основен фактор за по-ниското заплащане на труда. Тези проблеми водят и до по-ниска степен за включване на жените в пазара на труда, забавяне на кариерното развитие, а в някои случаи и отказ от работа.

Друг аспект на влияние върху заплащането въз основа на джендър различията е неосъзнатото пристрастие, за което дори и не подозираме, че имаме и за което трябва да внимаваме и коригираме по отношение на дискриминационното поведение и политика. Джендър ролите не само определят допълнителни отговорности за мъжете и жените в семейството и обществото, но също така притежават определени личностни характеристики, които са социално очаквани и ценени в двата пола. Стереотипите и традициите предопределят жената да прекъсва и подценява кариерата си, поради семейни причини - независимо от присъщите ѝ качества, висока кариерна мотивация, високо академично представяне.

Интересен психологически факт, който трябва да намери отражение в политиките на колективно договаряне, е отношението на жените към увеличението на доходите. Редица изследвания показват, че жените по-често проявят склонност към косвено увеличение на доходите, като повече дни отпуск, по-добри здравни застраховки, и повече нефинансови облаги.

5.4 КОЕФИЦИЕНТ НА ВАРИАЦИЯ НА СРЗ ПО ОБЛАСТИ НА СТРАНАТА

Проблемът със силната регионална диференциация в заплащането, съпроводен с негативните демографски процеси и недостига на работна сила, е сериозно предизвикателство и през следващите години. Разликите в стандарта на живот по региони у нас остават непреодолимо големи. Покупателната способност на работната заплата се повишава плавно, но в редица области равнището ѝ остава твърде ниско, за да изразява някакви значителни и трайни промени в жизнения стандарт на населението.

Силна асиметричност по отношение на заплащането и по отношение на заетостта може да се дефинира като структурен проблем за българската икономиката, който е налице повече от десетилетие в рамките на посткризисния период. Най-силното изоставане на СРЗ е в област Благоевград - с 41%, следвана от Видин с 40.4% от средната за страната, при това тези разлики се задълбочават, след като през 2014 г. са съответно 35.3% и 36.8%. По този начин „ножицата“ на неравенствата продължава се разтваря и да задълбочава социалните неравенства по области.

Подобна е ситуацията в Кюстендил - от 32.7% през 2014 г. разликата достига до 38% през 2018 г.

Когато се оценяват неравенствата в заплащането средната стойност не позволява да преценяваме онези колебания (вариации), на които изследваната черта е изложена в тази съвкупност. Средните стойности сами по себе си не са достатъчни за анализ. Затова се използва коефициентът на вариация (КВ). Колкото по-голям е коефициентът на вариация, толкова по-голямо е разсейването на стойностите около средната аритметична и съответно, толкова по-голяма е хетерогенността (оценката се извършва по скала, описана в Таблица 3, стр.27).

Данните за периода 2014-2018 г. показват запазване на Коефициента на вариация по области на малко над 17%, което е израз на средна степен на изкривяване. От друга страна, за периода 2014-2018 г. се наблюдава тенденция на застой, която задържа движението към относително по-хомогенно разпределение на заплащането на труда по области и свиване на неравенствата.

5.5 КОЕФИЦИЕНТ НА ВАРИАЦИЯ НА СРЗ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ

През последните 5 години се наблюдава възходяща тенденция при динамиката на средногодишната работна заплата. За петгодишен период РЗ в абсолютно изражение нараства с 396 лв. - от 878 лв. (2015 г.) до 1274 през 2019 г. Наблюдава се последователен номинален и реален ръст на СРЗ, като най-високи номинални нива от 12.2% и реални от 8.8% се отчитат през 2019 г., когато инфлацията се завръща.

Междуетрасловата диференциация в заплащането на труда се запазва на високи нива, но тенденцията е низходяща. Разликата между СРЗ в

най-високо и най-ниско платената икономическа дейност намалява от 6.5 пъти през 2015 г. до 5.8 пъти през 2019 г.

От промишлените отрасли, като ниско платени остават „Производство на облекло“, „Обработка на кожи“, „Производство на дървен материал“ и „Производство на мебели“. Тези отрасли са характерни с широк обхват на нископлатени работници.

От сектор „Услуги“ с най-ниска СРЗ се очертават икономическите дейности „Ресторантьорство“ и „Други персонални услуги“. Размерът на СРЗ в тези икономически дейности се задържа на нива близо два пъти по-ниски от СРЗ за страната. Съотношенията спрямо средната за страна РЗ са съответно 52.9 и 54.2% през 2019 г., след като същите през 2015 г. са 51.7 и 47.9%.

Коефициентът на вариация по икономически дейности е в критична ситуация. През последните пет години коефициентът на вариация е над 40%, което е израз на висока степен на изкривяване и високи нива на хетерогенно разпределение на РЗ по сектори.

В периода 2015-2019 г. Коефициентът на вариация очертават положителна оценка на промяна, след като през 2015 г. е от 44.1% и достига до 42.9%, през 2019 г. Въпреки това диапазонът е твърде висок, за да очакваме свиване на неравенствата в заплащането на труда по сектори и дейности. Тези данни са доказателство, че в България общото увеличаване на заплащането на труда се дължи основно на заплащането на висококвалифицирани специалисти в бързо развиващи се сектори на икономиката. В същото време доходите от работна заплата на значителна част от наетите лица се стабилизират около и под средната работна заплата и растат единствено, когато и доколкото се увеличава минималната работна заплата. Това само по себе си е фактор за ограничаване на стремежа за постигане на справедливо и достойно заплащане на труда по сектори.

Таблица 3
Таблица индикатори „КТД и РЗ“

	Индикатори	Целеви ориентир	Критерии за оценка	Добро състояние/ положителна тенденция	За наблюдение/ без промяна	Критична ситуация/ негативна тенденция
Приоритетно направление 1 „Спазване на златното правило – ръст на работната заплата не по-малък от ръста на производителността на труда + инфлация”						
1.	Ръст на номиналната и реалната СРЗ общо и по икономически сектори и дейности	Постоянен ръст на РРЗ от минимум 10% през последните 5 години	<u>За наблюдение:</u> Ръст между 0 и 5% през 2 последователни години <u>Критична ситуация:</u> Отрицателен ръст			
1.1	Субиндикатор за ниво			X		
1.2	Субиндикатор за тенденция				X	

2.	Златно правило	Трайно установен: НР на СРЗ > БДС/1ч. + ИПЦ	За наблюдение: В две последователни години: НР на СРЗ = БДС/1ч. + ИПЦ Критична ситуация: НР на СРЗ < БДС/1ч. + ИПЦ	X		
3.	Ръст на реалната компенсация на 1 нает (дефлатор на БВП), 2015 = 100.0	Постоянен ръст от минимум 3 п.п. през последните 5 години и ниво над 2015 г.	За наблюдение: Ръст между 0 и 3 п.п. през 2 последователни години Критична ситуация: Отрицателен ръст		X	
Приоритетно направление 2 „Изграждане, възраждане и усъвършенстване на свободното автономно колективно договаряне”						
4.	Брой на действащи КТД на отраслово/браншово равнище	Повишаване на броя О/БКТД. Сключване на О/БКТД в нови сектори	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години. Критична ситуация: Спад в две последователни години.		X	
5.	Брой на действащи КТД в предприятията	Спиране на тенденцията за намаляване на броя на действащите КТД по предприятия; Повишаване броя на КТД по предприятия в критични сектори	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години. Критична ситуация: Спад в две последователни години.		X	
6.	Брой на действащи КТД на ниво община	Повишаване броя на КТД по общини. Повишаване за дейности „култура” и „социални грижи и подпомагане”	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години. Критична ситуация: Спад в две последователни години.		X	
7.	Покритие с КТД на отраслово/браншово равнище	Достигане на 60% покритие с КТД – общо и по отрасли/браншове	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години. Критична ситуация: Спад в две последователни години.			
7.1	Субиндикатор за ниво					X
7.2	Субиндикатор за тенденция				X	
8.	Покритие с КТД на равнище предприятие	Спиране на тенденцията за намаляване покритието с КТД на равнище предприятие	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години. Критична ситуация: Спад в две последователни години.			
8.1	Субиндикатор за ниво					X
8.2	Субиндикатор за тенденция				X	

Приоритетно направление 3 „Реализиране на възходяща социална и доходна конвергенция чрез повишаване ефективността на КТД”						
9.	БВП на глава от населението, СПС, ЕС=100	Достигане на ниво от 60%, СПС	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години Критична ситуация: Спад в две последователни години	X		
10.	Компенсация на 1 нает, СПС, ЕС=100	Достигане на ниво от 60%, СПС	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години Критична ситуация: Спад в две последователни години		X	
11.	Средна работна заплата (СРЗ), СПС, избрани държави = 100	Достигане на средно ниво около 60%, СПС, спрямо наблюдаваните държави	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години Критична ситуация: Спад в две последователни години		X	
Приоритетно направление 4 „Борба с явлението работещи бедни посредством ускорено повишение на ниските заплати и ниските доходи в домакинствата със зависими членове”						
12.	Относителен дял на „Работещи бедни”	макс. 7%	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години Критична ситуация: Влошаване на показателите в две последователни години		X	
13.	Квинтилно съотношение S80/S20	макс. 5 пъти	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години Критична ситуация: Влошаване на показателите в две последователни години			X
14.	Относителен дял на „Нископлатени работници”	макс. 15%	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години Критична ситуация: Влошаване на показателите в две последователни години		X	
15.	Съотношение на МРЗ към СРЗ	мин. 50%	За наблюдение: Тенденция на застой в две последователни години Критична ситуация: Влошаване на показателите в две последователни години		X	

Приоритетно направление 5 „Повишаване на солидарността, намаляване на неравенствата и премахване на различията (с механизмите на колективното договаряне)“						
16.	Структурен индикатор „Различие в заплащането по пол“ (GPG) по държави	0 с толеранс +/- 1	За наблюдение: Стойности от 2 до 20% Критична ситуация: Стойности над 20%			
16.1	Субиндикатор за ниво				X	
16.2	Субиндикатор за тенденция			X		
17.	Разлика в заплащането по пол (GPG) – общо и и по икономически дейности за България	0 с толеранс +/- 1	За наблюдение: Стойности от 2 до 20% Критична ситуация: Стойности над 20%			
17.1	Субиндикатор за ниво				X	
17.2	Субиндикатор за тенденция			X		
18.	Разлика в заплащането по пол (GPG) във възрастовата група 35-44 г.	0 с толеранс +/- 1	За наблюдение: Стойности от 2 до 20% Критична ситуация: Стойности над 20%			
18.1	Субиндикатор за ниво					X
18.2	Субиндикатор за тенденция			X		
19.	Коефициент на вариация – CP3 по области	Коефициент на вариация < 10% - степента на изкривяване на данните е незначителна и разпределението е относително хомогенно. Коефициент на вариация от 10% до 20% - средна степен на изкривяване; Коефициент на вариация > 20%, но <33% - значителна степен на изкривяване, но все още в относителна хомогенност; Коефициент на вариация > 33% - висока степен на изкривяване. Изводката е хетерогенна. <u>Целеви ориентири</u> Трайна тенденция към намаляване KB през последните 5 години	За наблюдение: Тенденция на задържане и колебания на KB през референтната година Критична ситуация: Трайна тенденция към увеличение на KB през последните 5 години			
19.1	Субиндикатор за ниво				X	
19.2	Субиндикатор за тенденция				X	

20.	Коефициент на вариация – СРЗ по икономически дейности	Коефициент на вариация < 10% - степента на изкривяване на данните е незначителна и разпределението е относително хомогенно. Коефициент на вариация от 10% до 20% - средна степен на изкривяване; Коефициент на вариация > 20%, но <33% - значителна степен на изкривяване, но все още в относителна хомогенност; Коефициент на вариация > 33% - висока степен на изкривяване. Извадката е хетерогенна. <u>Целеви ориентир</u> Трайна тенденция към намаляване КВ през последните 5 години	За наблюдение: Тенденция на задържане и колебания на КВ през референтната година <u>Критична ситуация:</u> Трайна тенденция към увеличение на КВ през последните 5 години			
20.1	Субиндикатор за ниво					X
20.2	Субиндикатор за тенденция				X	

ОСНОВНИ ИЗВОДИ ОТ МОНИТОРИНГА

Анализът за степента на съответствие на индикаторите със заложените целеви показатели по приоритетни направления показва, че **от общо 28 индикатора и субиндикатора – 17 са „за наблюдение”, а 5 са маркирани като „критична ситуация”**. Това са двата субиндикатора за нивата на покритие с КТД на браншово/отраслово ниво и на ниво предприятие, квинтилното съотношение S80/S20, субиндикаторът за ниво на разликата в заплащането по пол (GPG) във възрастовата група 35-44 г. и субиндикаторът за ниво на коефициента на вариация за СРЗ по икономически дейности.

По приоритетни направления могат да се открият някои специфични особености:

Приоритетно направление 1: България бележи сравнително високи нива на номинален и реален ръст на СРЗ и поради отрицателните и ниски равнища на инфлация се вписва добре в използване на „златното правило” за договаряне на работните заплати. Но поради ниските базисни нива на трудовите възнаграждения темповете са недостатъчни, като особено следва да се наблегне върху възможността да се използват механизми за промяна в разпределението и преразпреде-

лението на създадения продукт. В този контекст следва да се изтъкне необходимостта от ускоряване ръста на реалната компенсация на 1 нает.

Приоритетно направление 2: Колективното договаряне на заплатите има критично ниски нива на покритие и постигането на целева стойност от 60% изглежда невъзможно при общо стагниращия брой КТД на браншово/отраслово и фирмено равнище (с флуктуации по години) и само 5 БОКТД в сектор Индустрия. Леко раздвижване е налице на общинско равнище, но там пък доминират секторите здравеопазване и образование (със силни отраслови КТД), докато в сектор Социални дейности КТД са 9, а в сектор Култура – само 1 КТД. Годишният доклад за КТД и работните заплати трябва да предложи работещи мерки и инструменти за активизиране на колективното договаряне. Очакван положителен ефект може да дойде от евентуална Рамкова директива на ЕК за насърчаване на колективното договаряне и справедливи минимални работни заплати.

Приоритетно направление 3: Възходящата доходна и социална конвергенция като инициатива все още има противоречиви елементи относно прилагането ѝ на практика (напр. принципа „равно заплащане за труд с една и съща стойност”),

самият процес е забавен. Специално за България целта БВП на глава от населението в СПС = 60% от ЕС27 изглежда много по-близка от другите индикатори, касаещи компенсацията на наемния труд и равнището на работните заплати (също в СПС). Съществени резултати в това направление могат да се постигнат, ако се реализират намеренията по предходните две приоритетни направления. Самият процес на възходяща конвергенция в обзрим времеви период предполага много по-високи темпове на ръст на работните заплати, изпреварващи като цяло тези на останалите държави членки. Важно значение в този контекст имат европейските средства за възстановяване и тяхното ефективно усвояване, както и привличането на ПЧИ в сектори с висока добавена стойност и нови технологии.

Приоритетно направление 4: Борбата с бедността и неравенствата е неефективна, поради което всички индикатори по това направление са в „критична ситуация и „за наблюдение“. Постоянен мониторинг по това направление следва да се осъществява на национално равнище, съобразно заложените целеви стойности, но съществена подкрепа може да се очаква и по линия на Рамковата директива за МРЗ, която предвижда не само периодично тестване адекватността на МРЗ,

но и наблюдение на прилагането на минималните стандарти. Реформи в областта на данъчното облагане и системата на социално подпомагане биха дали много положителен резултат в борбата с бедността, неравенствата и социалното изключване. КНСБ счита, че тези реформи трябва да бъдат солидно подкрепени от грантовите схеми на Европейския план за възстановяване.

Приоритетно направление 5: Разликата в заплащането по пол бележи тенденция на подобрене (намаление), но като цяло нивата остават все още високи и следва да бъдат наблюдавани и анализирани. Самата система на мониторинг обаче се нуждае от подобрения, с оглед максимално изключване на случаите, зависещи от структурни специфики. Регионалните различия в заплащането на труда остават съществени и те следва да бъдат преодолявани с правилно насочване на инвестициите, съобразно специфичните демографски, природни, ресурсни и икономически условия в отделните региони. Критично големи обаче остават различията в заплащането на труда между икономическите дейности и колкото по-навътре и в детайл се влиза в НКИД, толкова по-фрапиращи са разликите, надхвърлящи 5-6 пъти средните нива на трудови възнаграждения в най-ниско и най-високо платените дейности.



III

РЕЗУЛТАТИ ОТ ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ ПРЕЗ 2019 Г.

1

ПРЕГОВОРИТЕ ПО МЕХАНИЗЪМ ЗА ДОГОВАРЯНЕ НА МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА СТРАНАТА

С 312 евро (610 лв.) минимална работна заплата България трайно заема последно място в ЕС по показателя минимално трудово възнаграждение. В същото време неравенствата са достигнали критична точка. Естествено е един от малкото инструменти за въздействие, какъвто е МРЗ, да бъде използван много по-ефективно от правителството и социалните партньори. ЕК в 4 свои поредни Специфични препоръки към България в рамките на Европейския семестър обърна внимание, че МРЗ не се определя по прозрачен и ясен механизъм и препоръча на българското правителство заедно със социалните партньори да работи спешно в тази посока.

Създадената в МТСП работна група за обсъждане на механизъм за договаряне на минимална работна заплата за страната вече четвърта година не може да стигне до консенсусно решение. Ратифицирането на Конвенция 131 на МОТ в началото на 2018 г. бе стъпка в правилната посока, но въпреки това остават противоречия между синдикати и работодатели, които пречат на постигането на общоприето решение.

Председателят на ЕК Урсула фон дер Лайен заяви, че още в първите 100 дни на мандата ще предложи правен инструмент, който да гарантира на всеки работник в Съюза справедлива МРЗ. Тя следва да бъде определяна съобразно националните традиции – или чрез колективно споразумение или чрез правно-нормативен акт. Комисар Шмит също потвърди този ангажимент.

Проведените две фаза на консултиране на социалните партньори (януари-март и юни-септември 2020 г.) предизвикаха много широк обществен дебат, често пъти противоречив, вкл. и в синдикалните среди. КНСБ е удовлетворена от факта, че след втората фаза на консултиране ЕКП изрази позиция, в която най-важни са два пункта – предложението като регулаторен инструмент да се използва Рамкова директива на ЕК, съпроводена от Препоръка на Съвета, и второ – МРЗ във всяка държава членка да не бъде по-малка от 60% от медианната и 50% от средната работна зплата.

Според нас, трите процеса (нарастване на МРЗ, повишаване ефективността на секторното колективно договаряне и възходящата конвергенция на заплатите) трябва да вървят успоредно, в единство и те да бъдат стимулирани през съответните правни механизми. В този контекст приемането на Рамкова директива за колективното договаряне и за минималната работна заплата (заедно или поотделно) трябва да се подсигури допълнително с настояването за Препоръка на Съвета за възходяща конвергенция на условията и заплащането на труда. Макар и да няма задължаващ характер, подобна препоръка би имала положителен ефект, особено за новите държави членки, още повече че тя логически се обвързва с Икономическото управление и Европейския семестър.

Кои са целите, които ще преследваме при прилагането на Рамковата директива в България:

- Социалните партньори да имат решаваща, а не само консултативна роля при определянето на МРЗ;
- Увеличаване покритието на наемния труд с КТД до минимум 60%;
- Ускорено нарастване на МРЗ, с оглед достигане на съотношение 50% от средната работна заплата за страната;
- МРЗ за страната да бъде надграждана с МРЗ-и по икономически дейности и професионално-квалификационни групи в бипартитни преговори с работодателските организации;
- МРЗ за страната да важи за всички категории работници и за всички (традиционни и нетрадиционни форми на заетост);
- Размерът на МРЗ постепенно да бъде ориентиран към необходимите средства за издръжка на живота;

Директивата следва да даде пълна и точна дефиниция на концепцията „заплата за издръжка“ (Living wage), интерпретацията ѝ на ниво семейство и в зависимост от степента на развитие на системите за социална сигурност в отделните държави членки.

2

ОТРАСЛОВО/БРАНШОВО ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ - ОБЩА КАРТИНА

През 2019 и началото на 2020 г. се запази тенденцията в договарянето по работните заплати на това равнище в сравнение с 2018 г.:

2.1 От съдържателна гледна точка, в О/БКТД-2019 по сектори се запазва договорният механизъм на формиране на МРЗ, ОРЗ и допълнителни трудови възнаграждения и други плащания, като се прилагат няколко базови подхода:

- а) запазен е моделът за обвързване (пропорционално увеличаване) на минималната браншова/отраслова заплата с минималната работна заплата за страната;
- б) МОД стават МРЗ за работниците и служителите в бранша;
- в) размерът на ОРЗ на работниците и служителите се диференцира по дейности съобразно сложността, квалификацията и отговорностите на производствения процес и/или изпълняваната работа;
- г) продължава договарянето на актуализиране и индексирание на РЗ, провеждането на ежегодни преговори за ръст на РЗ, формиране на бонусни системи и системи на заплащане според трудовото представяне.

2.2 Постигнатите в предходния цикъл преговори от 2018 г. по-високи размери на заплати и други финансови и парични стимули са препотвърдени, като в отделни О/БКТД-2019 се регистрират увеличени стойности, които надграждат съществуващите до този момент параметри. Тук заслужават внимание:

2.2.1 Договорен по-висок размер на Минимална отраслова/браншова РЗ:

2.2.1.1 Договорен с коефициент спрямо МРЗ за страната:

- в минна индустрия $K=1.4$ (784лв. за 2019 г.; 854лв. за 2020 г.);
- в енергетика $K=1.2$ (672лв. за 2019г.; 732лв. за 2020 г.) и диференциран $K=1.5$ (840 лв. за 2019 г.; 915лв. за 2020 г.) за квалифицирани длъжности;

- в металоиндустрията за 2020 г. $K=\text{до } 1.5$ с въведена най-висока МРЗ от 915 лв. за инженери от всички машиностроителни дейности и др.;
- в транспорта $K=1.3$ (728.лв. за 2019 г.; 793 лв. за 2020 г.);
- в бранш текстил и облекло $K=1.07$ (599 лв. за 2019 г.; 653 лв. за 2020 г.)
- в строителството $K=1.15$ (644 лв. за 2019 г.; 702 лв. за 2020 г.), но не по-малко от 1114 лева за квалифицираните производствени работници;

2.2.1.2 В производство на пиво и малц МРЗ = МОД, Браншовата МРЗ е договорена в размер на 55% от СРЗ за страната (при СРЗ за страната = 1250 лв., минималната браншова РЗ е = 688 лв.), като е приложен диференциран размер на увеличение по квалификационни групи специалисти с коефициент: за група 3 „техници и приложни специалисти“ $K=1.3$, т.е.=894 лв., за групи 7 „квалифицирани работници“ и 8 „машинни оператори и монтажници“ $K=1.15$, т.е.=791 лв.;

2.2.1.3 Договорена сума: напр., в металургията – 660 лв.; за ниско квалифицирани работници – МРЗ за страната+10 лв.

2.2.2 Надграждане на договорени по-високи размери на МОРЗ от предишни периоди, напр:

- в строителството, ММОРЗ по категории персонал, спрямо ММОРЗ за отрасъл: от $K=1$ до $K=2.5$;
- в транспорт : минималните отраслови РЗ се завишават: средно-спец.образование: $K=1.15$; висше образование-бакалавър: $K=1.25$; висше образование - магистър: $K=1.4$;
- в образованието: МО РЗ по категории за педагогически и непедагогически персонал
- в здравеопазване: МОРЗ по категории персонал в 4 групи здравни и лечебни

заведения

- бранш театър: Началните месечни ОРЗ не под МОД, Начални ОРЗ: за длъжности с висше образование: от $K = 1.5$ до $K= 2.1$; за длъжности със средно образование $K = 1.4$..

2.2.3 Договорени по-високи размери на допълнителни трудови възнаграждения:

- *заплащане на нощен труд* (1.5 лв./ч в горско стопанство-контрол и ССА; 1.00 лв./ч. в металургия, за производствените работници в енергетика и др.);
- *за придобит трудов стаж и професионален опит* (1.3 в „НС“ ЕАД, 1.1-1.3% в ССА, 1.2% в НЗОК, 1.1% в БНР, 1% в енергетика (+0.6 за работа под земя и под вода), жп транспорт, системата на държавните институции, мини-подземни работници, горско стопанство-стопанисване, отбрана, музеи, БАБХ, ИА“БГ”, ЦОРХВ, БНТ и др.);
- *увеличение за положен извънреден труд, за работа в специфични условия на труд др.доплащания;*
- *прави впечатление, че в почти всички подновени О/Б КТД-2019, които договарят допълнителни възнаграждения за по-висока квалификация за образователна и научна степени „доктор“ и „доктор на науките“, е реализирано по-голямо увеличение.*

3

ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1 СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ДАННИТЕ ЗА ДОГОВАРЯНЕ НА МРЗ В КТД ПО ПРЕДПРИЯТИЕ В ПЕРИОДА 2017-2019 Г.¹⁰

Базата данни на НИПА предоставя информация, която ни дава възможност да проследим тенденциите в договарянето на минималната работна заплата в КТД по предприятие от 2017 г., с уговорката, че за три години е трудно да се правят по-трайни изводи. Също така в контекста на поставената от КНСБ цел МРЗ да е поне 50% от средната работна заплата за страната, можем да направим сравнителен анализ на договорените МРЗ за трите години в сравнение със средната работна заплата за съответната година.

⇒ **Брой КТД с договорен по-висок размер на МРЗ от тази за страната и брой наети лица, за които се прилагат тези КТД**

През 2019 г. в 484 КТД на ниво предприятие е договорен размер на минимална работна заплата по-голям от МРЗ за страната. Това показва, че в 28.98% от общо действащите 1670 КТД в предприятията се договаря МРЗ. От тях в 432 КТД (89.26%) е договорен размер на МРЗ като конкретна сума в лева, в 49 КТД МРЗ е определена като коефициент към МРЗ за страната и само в 3 КТД - като коефициент към минималната заплата за отрасъла/бранша. Общо 92 358 наети се ползват от договорен по-висок размер на МРЗ по предприятия. Това

са 29% от общия брой (318 473) наети в обхвата на КТД на ниво предприятие, като отново най-голям дял наети (60.30%) се ползват от МРЗ с конкретно договорен размер, при 39,51% МРЗ като коефициент върху тази за страната и 0,02% като коефициент върху договорена отраслова/браншова МРЗ.

В сравнителен план можем да проследим тенденцията от 2017 г. в броя КТД по предприятие, в които се договаря минимална работна заплата, по-висока от тази за страната. Прави впечатление, че като цяло броят и процентното съотношение на КТД с договорена МРЗ се запазва в определени граници - 482 КТД през 2017 г. и 515 КТД през 2018 г. Ако приемем 2017 г. за долна граница, имаме ръст, макар и скромнен, през 2019 с 2 КТД. Не така стои положението с броя работещи, покрити от договори с определена МРЗ. В това отношение 2019 е с най-ниско покритие спрямо предните две години. Видима тенденция е по-големият дял на договарянето на МРЗ като абсолютна сума, но предприятията от енергетиката предпочитат договарянето като коефициент към МРЗ за страната и поддържат висок броя наети, покрити от такива договорености. Забелязва се спад в договарянето на минималното възнаграждение като коефициент към МРЗ за отрасъла/бранша.

⇒ **Размер на договорена с КТД в предприятие МРЗ, в съотношение към МРЗ за страната**

¹⁰ Данните за целите на настоящия анализа са генерирани по искане на КНСБ от Информационната система за КТД и КТС на НИПА

Таблица 4
Данни за 2017, 2018 и 2019 г.

МРЗ/СРЗ за страната	2017 г.	460	1037	2018 г.	510	1146	2019 г.	560	1273
	МРЗ в КТД	Съотношение към МРЗ за страната	Съотношение към СРЗ за страната	МРЗ в КТД	Съотношение към МРЗ за страната	Съотношение към СРЗ за страната	МРЗ в КТД	Съотношение към МРЗ за страната	Съотношение към СРЗ за страната
Средно договорена стойност на МРЗ спрямо всички КТД	596,20	129.61%	57,49%	709,41	139.10%	61,90%	837,82	149.61%	65,81%
Медианна стойност на МРЗ	600,00	130.43%	57,86%	660,00	129.41%	54,10%	920,00	164.29%	72,27%
Минимална стойност на МРЗ	462,00	100.43%	44,55%	520,20	102.00%	45,38%	561,00	100.18%	44,07%
Максимална стойност на МРЗ	1012,00	220.00%	97,59%	1122,00	220.00%	97,91%	1120,00	200.00%	87,98%
Най-разпространената стойност на МРЗ (МОДА)	600,00	130.43%	57,86%	920,00	180.39%	80,28%	920,00	164.29%	72,27%

Източник: НИПА

При проследяване договарянето на размера на МРЗ трябва да се има предвид, че през трите години размерът на МРЗ за страната, която служи като база за преговори, се изменя във възходяща посока, така че за целите на проследяване на тенденциите в размера на договорената МРЗ в предприятие, я измерваме с коефициент спрямо действащата към момента МРЗ (МРЗ за страната: 2017 - 460 лв.; 2018 - 510 лв.; 2019 - 560 лв.).

Средно договорената стойност на МРЗ спрямо всички КТД за 2019 г. е 837,82 лв. Тази стойност може да се представи като коефициент 149.61% спрямо МРЗ за страната, като в това отношение и през трите години (2017-2019 г.) се отчита ежегодно увеличение с 10 п.п.

Минималният размер на договорената МРЗ за трите години, за които има данни, се задържа в рамките на 100-102% спрямо МРЗ за страната.

Най-разпространената като размер МРЗ в КТД през 2019 г. е 920 лв. - 164.29% от МРЗ за страната.

Максимална стойност на МРЗ за 2019 г. е 1120 лв. - 200.00% от МРЗ за страната, при 220.00% през 2017 и 2018 г.

*При медианната стойност - положителен знак е сериозното повишаване през 2019 г. на 920 лв. - 164.29% от МРЗ за страната, при 600 лв. за 2017 и 660 лв. за 2018 г., което заедно с трайното повишаване на *Средния размер на МРЗ* може да се тълкува като добра тенденция в заплащане на труда.*

По икономически дейности през 2019 г.

- Най-ниска е *средно договорената МРЗ* за работещите в дейност Селско, горско и рибно стопанство (602лв.), а най-висока в дейност Образование, където е договорена средна МРЗ от 891,45 лв. Земеделието също така е с най-ниския минимален размер на договорена МРЗ - 620 лв., а финансовата сфера с най-висок - 850 лв., като на практика става дума за КТД в едно предприятие.
- *Най-разпространената стойност* на МРЗ е в Образование - 900 лв.
- *Най-високият максимален размер* е постигнат в дейност Преработваща промишленост (1000лв.) и дейност Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия(950 лв.).
- През трите години се наблюдава трайна тенденция на задържане на най-ниските стойности по всички показатели за размера на МРЗ в дейност Селско, горско и рибно стопанство, близо до определената законодателно минимална заплата.
- В същото време традиционно най-високият договорен размер на МРЗ е в добивната, преработващата промишленост и енергетиката.

Като съотношение спрямо средната работна заплата за страната

- От представената по-горе таблица се вижда се, че *средно договорените стойности* за трите години са в постоянен ръст спрямо целевия индикатор за 2019 г. - 65,81%. Същото може да се каже и за *медианната стойност* – за 2019 г. - 72,27%. Целта е минималните договорени размери на МРЗ да бъдат поне 50 от средната работна заплата за страната.

⇒ **Размер на договорени допълнителни трудови възнаграждения в КТД по предприятия**

Базата данни на НИПА ни дава възможност да проследим развитието в договарянето на различните видове допълнителни трудови възнаграждения в КТД по предприятия. В контекста на споровете между синдикати и работодатели и призивите за премахване на възнаграждението за трудов стаж и професионален опит, и споровете, свързани с нарастване на доплащанията за нощен труд, сме отделили специално внимание на тези допълнителни възнаграждения..

- Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и опит

От общо 1670 действащи през 2019 г. КТД на ниво предприятие, в 1330 КТД е договорен по-висок размер на този вид ДТВ от установения минимален (0,60%), което представлява 79,64% от общия брой действащи КТД. Договореностите са прилагани спрямо 196 401 наети в обхвата на действащите КТД. Договореният размер се движи от 0,65% за предприятия в преработващата промишленост до 2.00% за преработващата и добиваната промишленост. Най-разпространеният коефициент е 1.00.

В ретроспективен план се вижда, че от 2017 до 2019 г. има ясно изявена тенденция на спад на броя КТД, в които се договаря по-висок размер на добавката за стаж и опит - от 1534 до 1330. Трябва да се отбележи, че до голяма степен този спад се дължи на дейност образование, където има рязко намаляване на броя КТД с договорена такава добавка. Но това може да се приеме като част от общата тенденция в сектор Предучилищно и училищно образование да се договаря преди всичко на ниво отрасъл и община. Така че работещите в сферата са покрити от по-добри договорености за стажа от отрасловия КТД. В повечето икономически дейности броят на лицата, за които важат такива договорености или спада или се задържа на определени нива, но в Хуманно здравеопазване и социална работа има видима тенденция на нарастване на броя ползващи по-висок договорен размер на добавка за стаж. Стойностите през трите години се запазват близки, като масовият размер на договореното възнаграждение за прослужено време е 1. Толкова е и медианната стойност. Малко над тази цифра е и средният догово-

рен размер. Голямата разлика е при договорения максималния размер, като той е 6% през 2017 г., 3% през 2018 г., а през 2019 г. е 2%.

- Допълнително трудово възнаграждение за нощен труд.

За 2019 г. в 263 КТД е уговорен по-голям от законоустановения размер на доплащането за нощен труд (това е близо два пъти по-малко в сравнение с 2017 г.). Този брой е част от трайната тенденция за спад в договарянето на този вид допълнително възнаграждение. При проследяване на броя работещи, ползващи по-висок договорен размер, спадът е още по-очевиден – 118 585 души за 2019 г., при 173 342 през 2017 г. и 185 377 през 2018 г., като и тук може би този рязък спад на броя КТД и покритието се дължи на цикъла на колективно договаряне. В тази насока е и ръстът на ползващи лица през 2018. Постигнатите договорености варират от 0,27 лв. договорено в Държавно управление, до 3.00 лв. в Транспорт складиране и пощи. През трите години средният размер на договореното допълнително възнаграждение не се променя рязко и се поддържа малко под 1.00. Около тази цифра се задържа и най-разпространената ставка, а медианната стойност търпи развитие в посока нагоре през трите години - от 0,56 до 1,00.

3.2 КОМЕНТАР НА ДАННИ ЗА ДОГОВОРЕНОСТИ В ПРЕДПРИЯТИЕ, ПРЕДОСТАВЕНИ ОТ ОСНОВНИТЕ ЧЛЕНОВЕ НА КНСБ, ПО СЕКТОРИ.

За целите на мониторинга обобщихме и сравнихме за периода от 2017 до 2019 г. данните за договорени размери на трудови възнаграждения по предприятия, получени от основни членове на КНСБ.¹¹ Информацията от основните членове е обобщена и по икономически дейности - А21 КИД2008.

⇒ **Обобщена картина за 2019 г. в сравнителен план с 2018 и 2017 г.**

Анализът на предоставените данни за заплащането на труда по отделните предприятия е затруднен поради използваните индикатори за увеличение/договаряне на РЗ - в проценти или като точни суми. Предоставената информация дава възможност да се използват само усреднените данни за увеличение на заплащането в предприятията, а не за отдел-

¹¹ За 2019 г. са получени конкретни данни за 125 предприятия от 10 основни членове на КНСБ: ФНСМ-8, ФНСС-8, ФНСЛП-38, ФНСЗ-5, ФНСОХ-10, СФОЕМИ-3, СТСБ-21, САРБ-18, СФС-2, ФНСДУО 9, СЖБ-3. Обобщена информация за договарянето на работните заплати в предприятия, в отделните сектори, в които има действащи КТД е предоставена и от СБХН 7, НСФ МЕ 23, НБС ВОДОСНАБДИТЕЛ – 40. Допълнителна информация за договарянето в социални заведения и културни институти е предоставена от РС на КНСБ.

ни категории работещи и нива на заплащане. Също така трябва да се има предвид, че не са предоставени данни от основните членове за договаряне на ниво предприятие за някои основни сектори, което неминуемо би се отразило на изводите като цяло. Въпреки това, може да се направи извод, че определеният размер на МРЗ за страната служи като основа за определяне на заплащането, която често се надскача във фирмените КТД в съответните сектори.

Прави впечатление, че в повечето случаи таванът на средно договорено увеличение на възнагражденията на ниво предприятие е **до 10%** - тенденция, която се забелязва през целия сравняван период 2017-2019г.¹² Само в отделни предприятия договореното увеличение е до 13-15%.

За 2019 г. средното нарастване на възнаграждението за предприятията, за които са предоставени данни, е в порядъка около 8-9%, като най-**разпространеното нарастване отново е от 10%**. Най-ниският процент е 1%, но само в едно конкретно предприятие. Долната граница в повечето предприятия е 5%. Сравнението на тези обобщени данни показва, че няма съществена разлика с постигнатото през 2017 и 2018 г.

През 2019 г. най-високи резултати от 12% са постигнати в едно предприятие от хранителната промишленост и 10-12% в „Лемприер Уул“ ЕООД (ФНСОЛП). В тази връзка трябва да добавим, че в някои предприятия вече е договорено нарастване на заплатите за 2020 г. Въпреки, че те ще бъдат обект на изследване през следващата година, можем да отбележим, че най-високото увеличение на заплащането на труда до този момент е в Рока България (ФНСОЛП) - с 19%.

При сравняването на предприятията с увеличение под формата на конкретна сума, най-висока е тя при две предприятия от леката промишленост „Синтерама България“ ЕООД и „Аутофил Ярнс Лимитид“ - 165 лв.

Постиженията по сектори през трите години не отбелязват големи различия. Като цяло в едни и същи предприятия се договаря приблизително еднакво нарастване на трудовото възнаграждение.

⇒ **Обобщени данни за договорености по предприятия и по икономически дейности**

Селско, горско и рибно стопанство

Селско стопанство: Постигнатото увеличение е **от 5%** (Напоителни системи ЕАД) **до 10,5%** (БАБХ), а средно то е около 10%, което в общи линии съответства на увеличението на работните заплати през предходните две години.

Горско стопанство: Средното увеличение на началните работни заплати по категории персонал, в съответствие с договорения размер на браншовата МРЗ, е **10%**.

Добивна промишленост

В „Проучване, добив и преработка на минерални суровини“ средният процент на увеличение на работните заплати е **около 8%** (общо за всички предприятия). Увеличението на средната работна заплата в икономическата дейност варира от 6% в Асарел Медет“ АД и „Горубсо Мадан“ АД до 10% в ДПМ „Челопеч“, „Горубсо Кърджали“ АД и „Имерис Минералс България“ АД.

Спрямо предходните години 2017 и 2018 се поддържа едно стабилно ниво на увеличение на заплатите, преобладаващо в границите 5-10% за отделните предприятия, без големи различия в средния процент на нарастване общо за сектора. Но докато в предходните две години в отделни предприятия средният процент на увеличение на трудовите възнаграждения е стигал над 10% (Асарел-Медет, Елаците мед, Каолин) за 2019 г. таванът е 10%.

Преработваща промишленост

Лека промишленост: Различните предприятия договарят по различен начин увеличение на работните заплати: с определен процент на всички заплати, с конкретна сума, само на МРЗ в предприятието, или повишаване на бонусите. При предприятията с процентно увеличение най-добри резултати за 2019 г. са постигнати в „Лемприер Уул“ ЕООД (10-12%). Най-ниската стойност на нарастване е в „Ново стъкло“ ЕАД, гр. Исперих - с 5%. В някои от предприятията вече е договорен ръст на заплащането и за 2020 г., като най-голям е той в „Рока България“ АД (19%) и отново в „Лемприер Уул“ ЕООД (10-15% при определена заплата). При договарянето на увеличени възнаграждения, определени като конкретни суми, с най-голям ръст са в „Синтерама България“ ЕООД и „Аутофил Ярнс Лимитид“ АД - със 165 лв. за 2019 и още 60 лв. за 2020 г. В сравнение с двата предишни доклада не се забелязват големи различия при постигнатия ръст на заплащането.

Химическа промишленост: Основните резултати от договарянето на работните заплати в предприятията от химическия сектор през 2019 г. спрямо 2018 г. са близки до разчетите на браншовите индекси, може би с изключение донякъде при лекарствените средства и каучук и пластмаси, където очакванията бяха по-високи поради ниските равнища. Трябва да се отбележи, че постигнатото е свързано с редица възникващи проблеми и единствено в бранш „пренос и дистрибуция на природен газ“ има традиционно коректни преговори и устойчив ръст на работните заплати.

¹² Виж данните от III и IV Годишен доклад на КНСБ за договарянето на работните заплати

Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти	2816 лв. 2851 лв. 101,2%
Производство на химични продукти	1311 лв. 1434 лв. 109,4%
Производство на лекарствени вещества и продукти	1279 лв. 1341 лв. 104,8%
Производство на изделия от каучук и пластмаси	1013 лв. 1085 лв. 107,1%
Пренос и дистрибуция на природен газ	1877 лв. 2048 лв. 109,1%

Машиностроене: Средното увеличение на заплатите е от **7 до 10%**, което се явява възходяща тенденция спрямо периода 2017/2018 г., в който нарастването е със 7-8%. Когато увеличението се договаря като абсолютна сума, тя е в диапазона 50-100 лв.

Електроника и информатика: Постигнатото увеличение на работните заплати е средно с **10%**, (напр. в „М+С Хидравлик“ АД, гр. Казанлък и „ЗММ“ АД, гр. Сливен). Този процент съответства на нивата на нарастване и през предните две години, като предприятията, в които е постигнат ръст на работната заплата, са същите.

Хранителна промишленост : В предприятията е постигнато увеличение в рамките на **5-10%**, което се явява нормалният процент за увеличение за периода 2017-2019 г. Максимумът постигнат за 2019 г. е **12%** в едно предприятие на бранша.

В „Производството на пиво и малц“ през 2019 г. се запазва тенденцията от 2017 и 2018 г., като от 01.04.2020 г. работната заплата по предприятията е увеличена средно с **още 5%**.

Строителство

Увеличението на работните заплати по предприятия в проценти варира от 1% в „Холсим България“ АД до 10% в Хан Омуртаг“ АД. Масовият процент на нарастване на възнагражденията в сектора е **5%**. Забелязва се, че посочените проценти на увеличение се запазват за периода от 2017 г. досега, като за трите години само в едно предприятие се стига до ръст от 10 и повече процента.

Транспорт, складиране и пощи

Постигнатото увеличение на възнагражденията е от 6-7%, договорени за Пристанище Русе, до 11% за оперативния състав на „Фрапорт ТСЕМ“ АД в летищата Варна и Бургас. По-голямата част от дружествата в сектора са с увеличение на възнагражденията в размер от **10%**.

В трите дружества от системата на БДЖ постигнатото увеличение е **10%**, каквото е било договорено и за предните две години 2017 и 2018.

В осем предприятия е постигнато вече традиционното за предните две години увеличение на работните заплати с 50 лв.

В Български пощи ЕАД увеличението е със **100** лева за всички работници и служители, както и увеличение на стойността на ваучерите за храна от 50 на 60 лева; в БТК е постигнато увеличение на минималната базова заплата със **100 лв.**

Хуманно здравеопазване и социална работа

В социалния сектор (социални заведения) повишението на работните заплати стига до **25%**, напр.: в ЗЖЛУИ, ЦНСТДМБУ, ЦОП 2, ЦНСТДМБУ – и трите в община Добрич.

В регион Габрово от 01.01.2020 г. е договорено увеличение на ОРЗ на специалистите както следва: в Дом за възрастни хора с умствена изостаналост, с. Батошево, община Севлиево – 12%; в Дом за стари хора, с. Стоките, общ. Севлиево – 15%, в ЦНСТ 1 и 2 за възрастни хора с физически увреждания, с. Столт, община Севлиево – 25%, в Комплекс за социални услуги за възрастни хора: в Дома за пълнолетни лица с психически разстройства с. Радовци, общ. Дряново – 10% и в Дома за пълнолетни лица с деменция, Дряново – 13%, в Дневен център за пълнолетни лица с увреждания, Дряново – 10% и Защитени жилища I и II, с. Царева ливада – 10%.

Смолян: работните заплати за работниците и служителите в социалните домове се увеличиха с 12%.

Шумен: в Дневен център за деца и/или пълнолетни лица с увреждания и Дневен център за деца с увреждания (седмична грижа) са се договорили на ОРЗ с 10% увеличение. В двете ЦНСТ е възможен ръст на заплатите от около 15%. В община Нови пазар в Дом за стари хора 2019 г. двукратно са увеличавани РЗ.

Минималното увеличение на заплащането на труда в отделните социални заведения по общини, изразено в проценти, е поне 10%.

Култура, спорт и развлечения

За 2019 г. гр.Перник в Духов оркестър при Общински комплекс Дворец на културата за артист-оркестрант е постигнато увеличение на РЗ с 40 лв. и с още 40 лв. от 01.02.2020 г. Гр.Смолян: Регионална библиотека – 12%; Регионален театър, Регионална галерия и Планетариум – 10%; Регионален музей – 8% ; Фолклорен ансамбъл „Родопа“ гр. Смолян – с ръста на минимална работна заплата. В Шумен работещите в музеи, художествени галерии, паметници на културата и етнографски комплекси с национален и регионален характер, в края на финансовата 2019 г. са получили ДМС по една МРЗ /560 лв./, а работещите в дейност библиотеки с регионален характер - по една основна РЗ. Натуралните показатели и единните разходни стандарти за 2020 г. осигуряват ръст на средствата за РЗ от 13%, което е договорено в КТД. В област Ямбол увеличението на РЗ в сферата на културата е с 9-10%.

4

КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ НА РАВНИЩЕ ОБЩИНА ЗА ДЕЙНОСТИ, ФИНАНСИРАНИ ОТ ОБЩИНСКИТЕ БЮДЖЕТИ¹³

В анализа на колективното договаряне на равнище община за изтеклата 2019 г. отчитаме запазване на следните тенденции от последните години:

- ◆ Налице е засилена координация в действията между Централа, основните членове на КНСБ от сектор бюджет и регионалните структури на КНСБ, която се концентрира изключително върху възможностите за договаряне на увеличен размер на трудовите възнаграждения.
- ◆ Надграждане на параметрите и стандартите по заплащане на труда в сключваните КТД е особено видимо в системата на средното образование, където в някои общини работните заплати, размери и видове допълнителни възнаграждения, социални придобивки и подобряване на работната среда надвишават договореностите в ОКТД, а на места носят модерни, иновативни решения (Велико Търново, Шумен, община Тунджа, Петрич, Перник, Ловеч, Габрово, Варна, Благоевград, Дряново, Кресна, Разлог и др.).
- ◆ Продължи и тенденцията на наблюдение от РС на преходните остатъци по дейности в общинските бюджети към 31.12.2019 г. и договаряне на тяхното разпределение като ДМС на персонала. Редом с това, хроничният недостиг на финансов ресурс и невъзможността за дофинансиране в редица общини, особено в по-малките, се отрази непосредствено на състоянието на Фонд „Работна заплата“ и направи неосъществими договорените равнища на заплащане в ОКТД-Здравеопазване, което стана особено видимо и донесе напрежение в средния медицински персонал и в детско и училищно здравеопазване и детски ясли.
- ◆ Финансирането от общинските бюджети на дейностите, които предоставят социални услуги продължи да бъде трудно, а получаваните работни заплати недостатъчни като размер. Приоритетно усилията през есента на 2019 г. бяха насочени към подпомагане на голяма част от регионалните структури в съдържателната подготовка на нови споразумения за диалог и сътрудничество с кандидат-кметове на общини, като част от кампанията „Общински избори 2019“. Във всички тези споразумения са поети конкретни ангажменти в областта на колективното трудово договаряне, в т.ч. и на работните заплати по отделните дейности, финансирани от общинските бюджети. КНСБ задълбочи контактите с НСОРБ, като и на двете проведени през годината срещи с неговото ръководство потвърди очакванията си за подкрепа от Сдружението в тази насока.

¹³ Информация за постигнати конкретни договорености по отделните дейности е включена в раздел 5. „Анализи за резултатите по договаряне на работните заплати от основни членове на КНСБ/Сектор „Бюджет“/. Информация е предоставена от РС на КНСБ: Благоевград, Велико Търново, Видин, Враца, Габрово, Добрич, Плевен, Русе, Смолян, Стара Загора, Шумен, Ямбол.

В Петия годишен доклад ще представим отново добра практика от действия по договаряне на работните заплати - традиционно, в последните години РС на КНСБ Добрич е **ориентир за добрите стандарти за диалог и договаряне с местната власт**. Преговорите за увеличение на основните РЗ в 34-те дейности на община Добрич, финансирани от общинския бюджет са проведени в периода от 10.12.2018 г. до 10.01.2019 г. във формат: община Добрич (представявана от зам.-кмет „Финанси“ и зам.-кмет „Хуманитарни дейности“), работодатели (директорите на дейностите) и синдикати (областният координатор на КНСБ за Добрич, председателят на КТ „Подкрепа“ - Добрич и синдикалните председатели от двата синдиката). Основен приоритет на общинското договаряне за 2019 г. бе увеличаването на доходите на специалистите, заети в тези дейности. **За постигнатите договорености за първи път е подписан единен КТД на ниво община за всички дейности, финансирани чрез бюджета на община Добрич и един анекс към него.**

Постигнатите договорености са на база задълбочен анализ от страна на РС на изпълнението на бюджета на всяка една от дейностите за предходните две години. На масата на преговорите РС реално участва в разпределението на средствата по отделните параграфи, като аргументирано, със свои разчети защитава максимално възможното увеличение на РЗ - чрез оптимизиране на разходите в издръжката (използвани са средствата от т. нар. преходни остатъци, чрез средства, освободени след пенсиониране, както и оптимизиране числеността на персонала от незаети бройки).

Добрата практика за община Добрич, минала успешно и изпитанието на времето, е именно анализиране от страна на РС на изпълнението на бюджетите на дейностите, през годината на 3, 6 или 9-месечието и при наличие на неизразходвани средства от тези за персонала, насрочване на преговори и договаряне на увеличение на работните заплати.¹⁴

¹⁴ Информация за динамиката на социалния диалог и процеса на договаряне, за предприетите действия от РС на КНСБ в координация с териториалните структури на основните членове от бюджетната сфера, по време на извънредно положение и Covid 19, е представена в раздел 7 на Анализа.

5

АНАЛИЗИ ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ПО ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ НА ОСНОВНИ ЧЛЕНОВЕ НА КНСБ, ЗА 2019 И НАЧАЛОТО НА 2020 Г.¹⁵

А. СЕКТОРИ „ИНДУСТРИЯ“ И „СЕЛСКО СТОПАНСТВО“

Федерация на независимите синдикати на миньорите

На 25 януари 2019 г. бе подписан и регистриран в ИА „ГИТ“ новият ОКТД отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини“ със срок на действие 2 години. **Договорено е:**

- минимална месечна работна заплата за дружествата – МРЗ за страната, увеличена с коефициент 1.4, т.е. минимална работна заплата за 2019 г. - 784 лв. и за 2020 г. 854 лв.
- за придобит трудов стаж – допълнително възнаграждение в размер на 0.9% от основната заплата за надземните работници и 1.0% за работещите при подземни условия;
- за безплатна храна и добавките към нея – в размер не по-малък от 5.00 лв. на отработен ден за надземните работници и не по-малко от 6.50 лв. за работещите при подземни условия;
- допълнително трудово възнаграждение за нощен труд и за положен извънреден труд – не по-малко от 50% за работа през работни дни и до 120% за работа при официални празници.

Постигнато увеличение на РЗ за 2019 г. по предприятия:

- ✓ Средно с 10% е ръстът на заплатите в ДПМ „Челопеч“ с. Челопеч, „Горубсо Кърджали“ АД гр. Кърджали и „Имерис Минералс България“ АД гр. Кърджали.
- ✓ Средно с 8% е увеличението в „Елаците мед“ с. Мирково и „Каолин“ АД.

- ✓ От 5-10% или средно с 6% е договореното увеличение в „Асарел Медет“ АД гр. Панагюрище и с 6% в „Горубсо Мадан“ АД гр. Мадан
- ✓ И за двете години няма увеличение на РЗ в Мини „Марица изток“ ЕАД, гр. Раднево, където са стартирали преговорите за увеличение на заплатите за 2020 г., но все още няма резултат.
- ✓ За 2020 г. няма ръст на заплатите в „Горубсо Мадан“ АД гр. Мадан, където предстои стартиране на преговорите.
- ✓ Стартирали са преговори за увеличение на заплатите за 2020 г. в „Елаците мед“, с. Мирково, но все още без резултат.
- ✓ Предстоящо е стартиране на преговорния процес по договаряне на РЗ за 2020 г. в „Каолин“ АД (през м. юли) и в ДПМ „Челопеч“ (през м. юни-юли).

Федерация на независимите строителни синдикати

Общата активност на строителния бизнес за 9-месечието на 2019 г. спрямо същия период на предходната година по основния показател „строителна продукция“ бележи ръст от 9,0% (11 313 млн. лв.), като в сградно строителство нарастването е по-високо - 13.8% (6 680 млн. лв.). В сектора за същия период отработените човекочаса от един нает по трудово правоотношение са 1 275 човеко-часа, съответно срещу 1 257 отработени ч/часа за предходната година, което показва, увеличение по предварителни данни на годишна база с 1,4%. Разходите на работодателя за труд за 9-месечието на 2019 г. възлизат на 1 276,1 млн. лв., като предварителните данни показват увеличаване на разходите със 16,2% на годишна база. Разходите за един отработен човеко-час от наетите по трудово правоотношение за 9-месечието на 2019 г. са средно 8,16 лв., при 7,42 лв. за същия период на 2018г., което показва, че се увеличават с 10,0% на годишна база. Средната работна заплата по предварителни данни на НСИ за 9-месечието на 2019 г. е 963 лв., спрямо същия период на предходната 2018 година нараства с 99 лв., или с 11,5%. Трябва да се има предвид обаче, че общият ръст на възнагражденията в сектора в голяма степен се обуславя от обстоятелството, че се уволняват предимно работниците с ниска квалификация и ниски запла-

¹⁵ В доклада е представена информация от основни членове на КНСБ:
а) сектор „Индустрия“ - ФНСМ, ФНСС, НСФ „ХИ“, ФНСОЛП, НСФ „МЕ“, ФНСЗ, С„БХН“, ФНСОХП, ФСОГДП, СФОЕМИ;
б) сектор „Услуги“ - СТСБ, СЖБ, САРБ, НБС „Водоснабдител“, НФЕ, СФС;
в) сектор „Бюджет“ - СБУ, ФНСДУО, ФСЗ, НБС, „Огнеборец“, СМТДБ.

ти, както и, че всъщност се повишават доходите на ръководния персонал и на някои свръхдефицитни специалности.

Ето защо, заплащането на труда и колективното договаряне като основен синдикален инструмент на различните нива на преговори, беше водещ приоритет на Федерацията през 2019 г., с оглед постигането на осезаеми резултати в областта на доходите от труд, преодоляване негативното влияние на външните и вътрешни рестриктивни фактори и ускоряване процеса на доходна кохезия в рамките на ЕС.

Като цяло, динамиката на сключените КТД през 2019 г. в сектора се запази. Продължи действието на подписания в края на 2018 г. след двегодишно прекъсване добър ОКТД, базиран на нуждите на работещите в отрасъла, с основни договорености:

- минимално месечно основно трудово възнаграждение за сектора на база МРЗ за страната, завишена с коефициент $K=1.15$, но не по-малко от 1114 лева за квалифицираните производствени работници в строителството;
- повишен процент на прослужено време на 1%;
- повишен размер на всеки отработен нощен час, не по-малък от 50% от минималната часова работна заплата за отрасъла;
- повишена стойност на безплатната храна и/или добавките към нея;
- повишен размер на основния платен годишен отпуск на не по-малко от 23 работни дни.

Общото становище и желание и на двете страни по ОКТД е, той да бъде разпрострян, уважаван и спазван от всички работодатели в отрасъла, като една добра европейска практика.

На ниво предприятие, макар и в утежнени икономически условия и често пъти след продължителни преговори с работодателите, бяха подписани няколко КТД-та, чиито срок изтичаше /„Девня цимент“ АД, „Златна Панега цимент“ и „Холсим кариерни материали“ АД/. Има и такива, които чрез споразумения приеха договореностите във вече подписания ОКТД /„Щрабаг“ ЕАД /.

В подписаните КТД допълнителните възнаграждения са с постоянен и променлив характер, като същите формират по-голямо брутно трудово възнаграждение на работниците и служителите. Резултатите от ежегодния анализ на ФНСС на данните за договаряне на работни заплати по предприятия, постъпили след проведена анкета с председатели на основните синдикални организации в началото на 2019 г., показват, че **действащите на фирмено равнище КТД най-често регулират началните заплати по категории персонал и доплащанията по нормативни документи.**

Прави впечатление, че в изследваните предприятия е налице **положителна тенденция в динамиката на средната работна заплата през 2019 г. по отчетни данни.** Постигнатото увеличение на договорената работна заплата, обхващащо всички работещи в съответното предприятие в проценти, считано от 01.01.2019 г. е следното: „Девня цимент“ АД – 5%, „Вулкан“ АД – 5%, „Софинвест“ ЕООД – 5%, „Хан Омуртаг“ АД – 10%, ТИТАН Златна Панега Цимент – от 1% до 3%, „Холсим кариерни материали“ АД и „Холсим България“ АД – от 1% до 4%, „Щрабаг“ ЕАД – от 5% до 7% от 01.01.2019 г.

И през 2019 г. продължи бойкота на работодателските отрасли/браншови структури, чрез категорично отказване да се договаря препоръчителен индекс за увеличение на работните заплати във всички сектори и икономически дейности. Очевидно е, че целият процес на автономно договаряне на заплатите умишлено е стопиран от страна на работодателските организации и изтласкван към периферията и по-ниските нива, към фирмите и предприятията в сектор „Строителство“.

За да отговори своевременно на появяващи се предизвикателства в социалната и икономическата сфера в сектора, ФНСС определя като водещ приоритет достойното и справедливо заплащане на труда с 2 акцента:

- политика на минималните трудови доходи, която не само да гарантира по-високи нива на защита, но и да бъде катализатор за повишаване на заплатите в сектор „Строителство“;
- противопоставяне - с много воля, усилия и координирани действия - на опитите за открит бойкот на договарянето на работните заплати на всички нива и съхраняване на постигнатото, въпреки негативното влияние на множество външни и вътрешни фактори.

НФТ „Химия и индустрия“

По традиция Федералният съвет на НФТ „Химия и индустрия“ откри Синдикалната кампания по колективното трудово договаряне през 2019 г. с акцент върху реален ръст на работните заплати. В основата на Кампанията залегнаха препоръчителните браншови индекси за ръст на работните заплати, разработени от Федерацията върху познатите показатели за производителност, инфлация и бизнес климата.

Какво означава това за браншовете на химическия сектор за Кампанията по колективното договаряне за 2019 г.?

- всички браншове на сектора бележат ръст на производителността с близо 12%;
- ръст се наблюдава в показателя промишлено производство в рамките на 6-7%;

- Производство на химични продукти + 7%;
- Производство на лекарствени вещества и продукти + 6%;
- Производство на изделия от каучук и пластмаси + 8%;
- Дистрибуция и пренос на природен газ + 5%;
- заетостта се запазва на устойчиво равнище от близо 53 хил. заети;
- инфлацията макар и ниска бележи темп на растеж от 2-3%;
- индексът на бизнес климата е 1,5%;

Прилагайки познатата методика за формиране на индекса за ръст на работните заплати и предвид изоставането на ръста на заплатите в сектора от средния за страната за преговорите за 2019 г. **бяха утвърдени следните препоръчителни индекси:**

- Производство на химични продукти + 111,6%;
- Производство на лекарствени вещества и продукти + 110,6%;
- Производство на изделия от каучук и пластмаси + 112,6%;
- Производството и разпределението природен газ + 109,6%

Характерно за индустриалните отношения в химическия сектор е наличието на голям брой представителни организации на работодателите, като някои от тях дублират членството на отделни браншове и икономически дейности в различни национално представителни организации. **Социални партньори са 6 браншови работодателски организации** на химическата, каучуковата и горивата в БСК, на полимерите и лекарствените средства в КРИБ и на етеречните масла и козметиката в АИКБ. На практика липсва работодателска организация, която да обхваща целия химически сектор и която да съответства на двете национално представителни браншови синдиката НФТ „Химия и индустрия“ - КНСБ и НФ „Химия „- КТ „Подкрепа“. Като **основен проблем на колективното договаряне в браншовете се очерта ниската представителност на социалните партньори, както от страна на работодателите, така и синдикалната плътност.** Това оказва **негативно влияние върху усилията за развитее на секторното колективно договаряне** и на диалога въобще на социалните партньори на секторно и браншово равнище.

Социалният диалог и колективното договаряне се развиват в условията на 100% частен химически сектор, от който 93% са малки и микропредприятия, в които няма синдикално присъствие. 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. **Обхванати с КТД са 16.7% от заетите в сектора.**

Основните резултати от договарянето на работните заплати през 2019 г. спрямо 2018 г. в химическия сектор са близки до разчетите на браншовите индекси, може би с изключение донякъде при лекарствените средства и каучук и пластмаси, където очакванията ни бяха по-високи поради ниските равнища при последните.

Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти
2816 лв. 2851 лв. 101,2%

Производство на химични продукти
1311 лв. 1434 лв. 109,4%

Производство на лекарствени вещества и продукти
1279 лв. 1341 лв. 104,8%

Производство на изделия от каучук и пластмаси
1013 лв. 1085 лв. 107,1%

Пренос и дистрибуция на природен газ
1877 лв. 2048 лв. 109,1%

Изключителното разнообразие на икономическия статус на отделните браншове се отразява в равнището на **средните РЗ, вариращи от над 2 000 лв. в едни до 750 лв. в други.**

В процеса на договаряне на работните заплати трудно може да бъде намерена връзка между **ръста производителността на труда, която изпреварва годишно с близо 5% пункта ръста на средните работни заплати.** Няма и конкретна връзка на ръста на работните заплати с ръста на минималната работна заплата, защото тя се отразява предимно на ниско платения персонал. Влияние върху постигнатия ръст на РЗ оказва както икономическата конюнктура и пазарното присъствие на отделните предприятия, така и на постигнатите равнища на работните заплати.

Договарянето през 2019 г. не се отличава от поведението на социалните партньори през предишните години. Проявиха се характерните за социалния диалог в предприятията от сектора забавяне на преговорите, отказ от договаряне на работните заплати, едностранно определяне на работните заплати, поетапно или групово повишаване на заплати и т.н. **Единствено в бранш „пренос и дистрибуция на природен газ“ има традиционно коректни преговори и устойчив ръст на работните заплати.**

Като цяло обаче, за химическия сектор можем да отбележим по-добри договорености и инициативи за ръст на работните заплати за разлика от предходната година. Въпреки това, за да постигне в близките години **средните равнища на европейските работни заплати в сектора на българската химическа индустрия са необходими ръстове от над 10% годишно.**

Федерацията на независимите синдикални организации от леката промишленост

През 2019 г. Федерацията на независимите синдикални организации от леката промишленост участва и проведе няколко кампании и много на брой дейности по колективно трудово договаряне и заплащането на труда в сектор „Лека промишленост“, чрез активно взаимодействие и ефективен социален диалог с браншовите социални партньори, в съответствие с международните трудови стандарти, подобряване условията на труд и колективните трудови договорености.

В резултат от дейността на ФНСОЛП в предприятията, **средният ръст на увеличение на заплатите в предприятията от сектора е 9-10%. Най-често процентът на увеличаване на заплатите за повече от предприятията е, както този на МРЗ за страната.** Определящите фактори за това са експортно ориентираните браншове и зависимостта от системата ишлема (шивашки бранш). Най-често преговорния процес завършва със сключване на колективни трудови договори, като **увеличението на РЗ е между 5% и 19%.**

Спрямо предходната година тенденциите се запазват

В конкретика, анализът на процесите на договаряне на заплатите на равнище предприятия сочи, че във възловите за бранша **36 бр. фирми страните успяват да договорят по-високи заплати, размерът** на които кореспондира с финансово-икономическото им състояние. Увеличение на РЗ през 2019 г. е договорено в 32 от тях, като само в 4 не е постигнато такова. Ръст на заплатите за 2020 г. е договорен в 33 от тях и в 3 не е договорено. Само в 1 предприятие „Милат Карпет България“ ЕООД гр. Сливен няма увеличение на заплатите и за двете години, но там предстои откриване на процедура по преговори.

В най-едър план, от организациите са възприети три подхода на преговаряне: увеличение на заплатите, обвързано с нарастването на МРЗ за страната; увеличение на заплатите с определен размер парична сума и процентно увеличение на получаваните заплати.

Най-високо нарастване на РЗ е договорено в две предприятия в гр. Нова Загора, които са филиали на многонационални компании у нас - „Синтерама България“ ЕООД и „Аутофил Ярнс Лимитид“ АД: за 2019 г. с по 165 лв. и за 2020 г. с нови 60 лв. Чувствително за бранша е постигнатото увеличение за двете години и в „Е. Миролио“ ЕАД, гр. Сливен – съответно с 90 лв. и 60 лв.

Договорените увеличения на работните заплати са както следва:

Спрямо МРЗ за страната - увеличение на РЗ е договорено общо в 15 предприятия или 41.7% от общия дял.

За 2019 г. такова нарастване на заплатите е постигнато в „Росица“ АД гр. Севлиево, „Хром“ АД гр. Силистра, „Враца стил“ АД гр. Враца, „Янтра стил“ АД гр. Бяла, „Чарита“ АД гр. Чирпан, „Тонзос 95“ АД гр. Ямбол. Страните са постигнали съгласие за същото увеличение на трудовите възнаграждения и през 2020 г.

В „Мизия“ АД гр. Плевен за 2019 г. е договорено увеличение с МРЗ на нормените работници, а на щатните – индивидуално, а за 2020 г. – също увеличение за нормените работници с МРЗ, но се намалява ДТВ за трудов стаж и професионален опит на всички работници и служители, и с 10% на РЗ на административния персонал.

В „Родина Попово“ ООД гр. Попово е договорено същото увеличение с МРЗ на нормените работници, както и изплащане на премии при изпълнение на нормите над 100%. На щатните работници увеличението е само с 20 лв., тъй като в края на 2018 г. е реализиран значителен ръст от 18%. За 2020 г. за нормените работници отново се предвижда увеличение с МРЗ за страната и премии за всеки процент изпълнение над 90% (до 25% ръст). Тези премии са и за щатните работници при изпълнение на нормата за цеха над 90%.

В 5 предприятия от предприятията в бранша, пък е договорено увеличен размер „с 50 лв., съобразно нарастването на МРЗ за страната“ - в „Пирин текс продакшън“ гр. Делчев, Файър продъктс Плам България АД гр. Костенец, „Орбел 2001“ гр. Гоце Делчев, „Нитекс 96“ АД гр. Доспат и с. Сатовча, и „Комфорт Ке“ гр. Бобов дол. Фирмата в гр. Бобов дол предвижда и 30 лв. бонус, за да се стопира големият брой напускащи. В „Белла стил“ АД, гр. Петрич няма предвидено увеличение за 2019 г., но е договорен също бонус за спиране на големия брой напускащи от 30 лв. Няма увеличение за 2019 г. в Интертекстил гр. Гоце Делчев. Принципът на увеличение на заплатите с 50 лв., съобразно нарастването на МРЗ за страната, е успешно договорен в посочените 7 предприятия и за 2020 г.

Процентно увеличение на заплатите – договорено е в 8 предприятия или 22.2%.

За 2019 г. най-висок процент увеличение на трудовите възнаграждения е договорен в „Лемприер Уул“ ЕООД гр. Сливен с 10-12%; средно с 8% в „ИС Видима“ АД гр. Севлиево; с 6-8% в „Рока България“ АД; с 5-7%

в „Ново стъкло“ ЕАД гр. Исперих; с 5% в „Би Ей Глас България“ АД гр. Пловдив и „Мир“ АД гр. Хасково.

За 2020 г. значително висок ръст от 19% е постигнат в „Рока България“ АД и в Лемприер Уул“ ЕООД Сливен – 10-15% при изработване на определено количество продукция. Увеличение от 8% е договорено в „Би Ей Глас България“ АД гр. Пловдив и в „Ново стъкло“ ЕАД гр. Исперих и от 5% в „ИС Видима“ АД гр. Севлиево.

В „Артекс“ гр. Ардино няма договорено увеличение за 2019 г., но за 2020 г. то е в размер на 15%. Няма договорено за 2019 г. в трите предприятия на „Брилянт“ АД в градовете Пловдив и Асеновград и с. Чакаларово, но за 2020 г. то е с 10%. Предстои договаряне в „Мир“ АД гр. Хасково.

Договорен размер на увеличение на РЗ – споразумения за това са реализирани в 10 предприятия, т.е. 27.8%.

За 2019 г. с 65 лв. са увеличени възнагражденията в „Дека“ ЕООД гр. Тервел; с по 50 лв. е ръста на всички заплати в „Рубин Трейдинг ЕАД гр. Плевен, „Декотекс“ АД гр. Сливен, „Дружба стил“ гр. Варна, „Добруджа кит“ АД гр. Исперих и на работниците в „Руно Казанлък“ ЕАД гр. Казанлък. От 20 лв. до 35 лв. увеличение на основната РЗ са получили работещите в „Кемет Електроникс България“ гр. Кюстендил. В „Амер Спортс България“ ЕООД гр. Чепеларе е договорена промяна в бонусите. Няма увеличение за 2019 г. в „Хан Аспарух“ гр. Исперих, но за 2020 г. страните са постигнали споразумение за ръст от 100 лв.

За 2020 г. 50 лв. е ръста на всички заплати (а на работещите 76 д. в новата пещ със 100 лв.) в „Рубин Трейдинг ЕАД гр. Плевен, „Декотекс“ АД гр. Сливен, „Дружба стил“ гр. Варна, „Добруджа кит“ АД гр. Исперих, „Руно Казанлък“ ЕАД гр. Казанлък. Предстои стартиране на процедура по договаряне в „Дека“ ЕООД гр. Тервел. От 10 лв. до 44 лв. нарастват заплатите в „Кемет Електроникс България“ гр. Кюстендил

Активният диалог между ФНСОЛП и БАПИОТ (Българска асоциация на производителите и износителите на текстил и облекло) бе увенчан с успех - за първи път бе постигната договореност и през м. ноември 2019 г. бе подписано **Рамково колективно споразумение за текстил и облекло** относно съответствието на международните стандарти, за работа в производството и разпространението на водещи европейски практики в предприятията от текстилната и шивашката ин-

дустрия в България, което има две-годишен период на действие. В него, като фактор за „устойчивото социално и солидарно развитие на бранша“, страните установяват „подобряване на правата и условията на работещите“.

Основна договореност е утвърждаването на начална браншова минимална заплата не по-ниска от 107% от МРЗ за страната, както и стимули за увеличаването и според квалификацията.

Признава се за общ ангажимент постигането на браншова заплата за издръжка в съответствие с изчислената издръжка на живот в България – съобразено и от страна на световните брандове, страна по приетите Глобални рамкови споразумения.

Браншовите партньори се ангажират за прилагане и спазване на международните трудови стандарти в производството за работещите, признават се правото на свобода на сдружаване и колективно трудово договаряне, в изпълнение на международните стандарти на труда и зачитане на трудовите права.

Рамковото споразумение поставя и добра основа за по-нататъшен ползотворен социален диалог и възобновяване на браншовото колективно трудово договаряне в сектора.

По отношение на други допълнителни трудови възнаграждения и допълнително материално стимулиране могат да се посочат следните постижения в някои предприятия: финансово подпомагане на работещите за Коледните и Великденски празници, предоставяне през лятото на безплатна леглова база от работодателя на море или планина, еднократна финансова помощ за синдикални членове при излизане в ПГО, бонуси за производителност и лоялност.

На ниво предприятие, членуващите в синдикални организации имат над 70% покритие от колективен трудов договор. Най-много проблеми при преговори и подписване на КТД се наблюдават в шивашкия, следвани от текстилния бранш, като в другите тежки производства и браншове, въпреки липсата на браншови договорености по-често успяват да доведат преговорите до успешен край. Стремелът на ФНСОЛП е запазване на договореностите и следващите да подобрят и надграждат постигнатото по раздели в трудовата заетост, социалната политика, трудовите възнаграждения, работното време и отпуски, квалификацията, условията на труд и за синдикална дейност и др.

Налице е добро международно взаимодействие, сътрудничество, международен опит и добри практики (АСОС електронно приложение). За разрешаване проблемите и предизвикателствата, акцентът се поставя върху социалния диалог, организиране и партньорство за изпълнение на Глобалните рамкови споразумения в сектора, предложения на мерки за оцеляване и развитие на предприятията и браншовете.

ФНСОЛП и нейните структури осъществяват активен двустранен и тристранен диалог, взаимодействие и съвместни кампании и дейности, и се стремят към изграждане на доверие чрез съвместни инициативи, предложения, браншов преглед по условия на труд, работни срещи, срещи по проблеми на професионалното образование и дуалното обучение, контакти по приоритетни за леката промишленост въпроси с браншовите партньори - БАПИОТ и БАТОК. Усилията са насочени към търсене на нови възможности за създаване и взаимодействие с браншова работодателска организация за бранш „Стъкларска, порцеланово-фаянсова и керамична промишленост“. **Като очакван резултат през 2020-21 г. ФНСОЛП ще настоява приоритетно за прилагане на постигнатото Рамково колективно споразумение за текстил и облекло, както и да се договори БКТД поне за един бранш на сектор „лека промишленост“.**

Затрудненията, освен от агресивната политика на ФЛП на КТ „Подкрепа, която възпрепятства осъществяване на диалог и браншово колективно трудово договаряне са свързани и с нежеланието на Министерство на икономиката повече от две години, да организира и свика по наша инициатива и предложени теми, провеждане на ОСТС „Лека промишленост“.

НСФ „Метал-Електро“

Поради отказ от страна на работодателите, три поредни години нямаше договаряне на МОД по основните групи професии за машиностроителните браншове, а поради отказ от страна на държавата да изпълни функциите си и по административен път да увеличи размерите на МОД най-малко с процента на увеличение на МРЗ, МОД за петте сектора на договаряне в бранша за почти всички категории персонал остана равен на МРЗ за страната за последната година.

Благодарение на положените усилия от страна на НСФ „МЕ“ през 2020 г., заедно със социалните партньори (Българска браншова камара „Машиностроене“ – работодателската организация в сектора и Синдикалната федерация на машиностроителите и металоработниците към КТ „Подкрепа“), постигнахме съгласие за договаряне за минимална работна заплата по категории персонал, както следва:

- За инженери, назначени на инженерни длъжности от всички подсектори на машиностроенето- 1,5 МРЗС (915лв.)
- За квалифицирани работници: С 24.5 – Леене на метали – 1,3 МРЗС (790лв.); С 25 – Производство на метални изделия – 1,25 МРЗС (760лв.); С 28 – Производство на машини и оборудване – 1,30 МРЗС (790лв.); С 29 и С 30 – Производство на автомобили и транспортни средства – 1,35 МРЗС (820лв.)

- За оператори на машини: С 24.5 – 1,35 МРЗС (820лв.); С 25 – 1,20 МРЗС (730лв.); С 28 – 1,30 МРЗС (790лв.); С 29 и С 30 – 1,20 МРЗС (730лв.)

Договарянето на минимална работна заплата на практика увеличава базовото трудово възнаграждение и играе ролята на стартово възнаграждение, върху което се начисляват и допълнителни трудови плащания, определени в Кодекса на труда и други нормативни актове или в колективния трудов договор на предприятието, включително и такива за постигнати резултати от труда за определен период - допълнително материално стимулиране, бонуси, целеви награди и др.

В периода 2017/2018 г. заплатите в машиностроителния сектор нарастват със 7–8% годишно. Средната РЗ в отделните подсектори е около 1000 лв. месечно. Значително по-висока е за категориите персонал – специалисти и техници и приложни специалисти, в които попадат и инженерните кадри. Най-високо е заплащането при производството на автомобили, резервни части за тях и други превозни средства, където за специалистите средната РЗ надхвърля 1800 лева.

Ръста на РЗ през 2019 г. е 8–10%. Средната РЗ в отделните подсектори е около 1000 лв. месечно. Значително по-висока е за категориите персонал – специалисти и техници и приложни специалисти, в които попадат и инженерните кадри. Най-високо е заплащането при производството на автомобили, резервни части за тях и други превозни средства, където за специалистите средната РЗ надхвърля 1800 лева.

На ниво предприятие договореностите по основните и допълнителни възнаграждения в общ план са следните:

- ✓ увеличение на основното трудово възнаграждение между 7% и 10% в отделните предприятия.

- ✓ увеличението е договорено в% или абсолютен сума 50 лв. – 100 лв. плюс 3 допълнителни ваучера за годината.
- ✓ допълнително материално стимулиране за качество и 100% изпълнение на зададените цели - 120 лв. месечно.
- ✓ бонус за присъствие /без болнични / през месеца - 100 лв. всеки месец.
- ✓ за ваучери за храна на стойност 60 лв. всеки месец.

Федерация на независимите синдикати в земеделието

Увеличението на работните заплати на 75% от синдикалните членове във ФНСЗ е в зависимост от бюджета на РБ, респ. от увеличението на разходите за персонал в бюджета на МЗХГ.

В последните десет години бюджетът на министерството е в ежегоден дефицит, който се дължи на необезпечения финансов ресурс за изпълнение на заложените в правителствената програма приоритети и политики и редица структурни промени в обслужващите звена. Хроничното недофинансиране в бюджета на министерството се отразява изключително негативно върху средствата за разходи за персонал и трудно се осъществява увеличението на бюджетните заплати. Независимо от 10% увеличение на разходите за персонал, увеличението на РЗ във второстепенните разпоредители с бюджет до 2019 г. се получаваше след сериозно социално напрежение. Затова, наред с исканията за увеличение на РЗ с бюджет 2020 г., е поставено и преодоляването на формирания дефицит от 10 милиона в разходи за персонал, т.е. допълнително финансиране.

ФНСЗ представи исканията си към бюджет 2020 на годишната си асамблея в м. юни 2019 г., в която участваха депутати от комисията по земеделие и храни и комисията по бюджет и финанси, както и зам.-министър на земеделието и председател на ОСТС, в присъствието на всички синдикални председатели и стопански ръководства.

Искания на ФНСЗ за бюджет 2020:

1. Необходимо допълнително финансиране на бюджета на МЗХГ за 2020 г. с 10 млн. лв. поради формирания дефицит.
2. Да бъдат увеличени с 15 млн. лв. средствата за персонал в бюджета на МЗХГ за 2020 г., което ще даде възможност за увеличение на РЗ с 15% на работещите във второстепенните разпоредители
3. За Селскостопанска академия в бюджет 2020 г. да бъде предоставен трансфер в размер на 30 млн. лв., което ще позволи осъществяването на научно-при-

ложната дейност, отговаряща на същността и потребностите на Селскостопанска академия. -15%

4. За извършване на услугата за защита от вредното въздействие на водите, възложена на „Напоителни системи“ ЕАД да бъдат отпуснати 21 милиона лева.

Последваха редица срещи на ФНСЗ, настоявания на всички нива, проведени бяха заседания на ОСТС, срещи с министър и зам.-министър на финансите, министър на земеделието, парламентарно представените политически сили, комисия по земеделие и храни и комисия по бюджет и финанси в Народното събрание. В комисията по земеделие и храни беше взето решение да бъдат прехвърлени 10 млн. лв. от разходи в разходи за персонал, гласувано решение в комисията по бюджет и финанси и прието решение в зала. След правителственото решение и за увеличение с 10%, средствата в разходите за персонал в МЗХГ бяха увеличени с 20 736 900 лв., като от 107 369 900 в бюджет 2019 г., в бюджет 2020 г. разходи за персонал добиха следния финансов израз -128 106 800 лв. Преодоляването на натрупания дефицит в разходи за персонал, както и увеличението на разходите за персонал, даде възможност за увеличение на РЗ във всички структурни звена на МЗХГ с ръст от 9%-10.5% без социално напрежение. За ССА беше предоставен трансфер с 10% увеличение. За съжаление, бюджетната субсидия за услугата за защита на вредното въздействие на водите, извършвана от «Напоителни системи» ЕАД, беше замразена на 19 млн. лв.

Отражение на посочения ръст в СРЗ както следва: ИАБГ – 736 лв. или ръст от 9.5%; ССА - 996 лв. или ръст от 9%; «НС» ЕАД – 1064 лв. или ръст от 5%; БАБХ - 1165 лв. или ръст от 10.5%; други структури на МЗХГ – 1155 лв. или ръст от 10%-10.5%. ФНСЗ отчита постигнатото благодарение на общите усилия с КНСБ.

Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървообработващата промишленост

Неуморни са усилията на ФСОГСДП за по-високи доходи и по-добри условия на работещите в системата на горско стопанство, където от началото на 2020 г. **действат два Браншови КТД** – за горско стопанство-стопанисване и сключеният на 5.03.2019 г. БКТД за горско стопанство-контрол.

Нова стъпка в успешното сътрудничество между работодатели и синдикати в сферата на **целулозно-хартиена промишленост** бележи подписаният на 11 март т.г. **Браншов КТД**, действащ за периода 1.04.2020 г.-31.03.2022 г.

Минималната месечна РЗ за бранша е определена на не по-малко от 610 лв., като е съхранена прак-

тиката на **договаряне на минимална дневна и минимална часова заплати при нормална продължителност на работното време – съответно 29.05 лв. и 3.66 лв.** Договорено е актуализиране на браншовата МРЗ с процента на нарастване на минимална работна заплата за страната.

Началната РЗ за работниците и служителите в дружествата също се актуализира при всяка промяна на МРЗ. Предложените начални РЗ по категории персонал са изчислени на база МРЗ за страната от 01.01.2020 г., **увеличени с 10%**. Това увеличение е в сравнение с всяка предходна категория персонал, като се започне от категория персонал под № 7 (машинни оператори – 671 лв.), с изключение на категориите персонал под № 4, 5 и 8, за които увеличението не се отнася (№ 6 квалифицирани работници – 737 лв.; № 5 техници и приложни специалисти – 810 лв. и т.н.).

Синдикат „Бира, храни и напитки“

Последният преговорен процес между социалните партньори в бранш "Производство на пиво и малц" протече в периода м. октомври 2019 г. - м. януари 2020 г. и на 30.01.2020 г. **Синдикат „БХН“ и Съюзът на пивоварите в България подновиха действието на БКТД.**

Акцент в него са политиките за „осигуряване на достойно трудово възнаграждение на база оценка на трудовото представяне чрез система за управление на цели; повишаване мотивираността на работещите с допълнителни материални, социални и морални стимули“, за което работодателят е поел отговорност.

Страните постигат споразумение, че МОД по категории персонал стават минимални трудови възнаграждения за работниците и служителите.

Браншовата МРЗ е договорена в размер на 55% от СРЗ за страната (т.е. при СРЗ за страната =1250 лв., минималната браншова РЗ е = 688 лв.), като е приложен диференциран размер на увеличение по квалификационни групи специалисти с коефициент: за група 3 „техници и приложни специалисти“ К=1.3, т.е.=894 лв., за групи 7 „квалифицирани работници“ и 8 „машинни оператори и монтажници“ К=1.15, т.е.=791 лв.

Договореният увеличен размер на възнаграждение за нощен труд е 1.20 лв./ч., „клас“ – 0.8%, предвидено е стимулиране на работещите, които дават пример, представят идеи и постигат добри резултати, разработена е и се прилага бонусна система на заплащане във всички предприятия.

Тези договорености открояват приноса на преговорната система, пивоварната промишленост еже-

годно да заема място сред първите 10 икономически дейности в страната с най-високи средни осигурителни доходи и да осигурява най-високи доходи на служителите си спрямо други сектори на хранително-вкусовата индустрия (по данни на НОИ).

От 01.04.2020 г. работната заплата по места е увеличена средно с 5%.

Във фокуса на браншовите преговори за сключване на новия КТД бяха поставени организацията на производствения процес, производителността на труда, конкурентоспособността, оценката и заплащането на труда чрез приетата система за „Управление на представянето“, структурирана в самостоятелен раздел на БКТД. Страните я идентифицират като фактор, способстващ увеличаване производителността на труда, обективна и по-пълна оценка на труда на работника, достойно заплащане и кариерно развитие. С оглед постигане на баланс между икономическа ефективност и социална справедливост, стремежът е достигане на социален рейтинг AAA. Чрез прилагане на платформата „The 3p - planet, people, profit“ (планета, хора, печалба), спазвайки „зеления принцип“, страните ще аспират постоянното ограничаване на въздействието на предприятията от бранша и произвеждания продукт върху околната среда, посредством намаляване на емисиите, икономията на пара, вода и ел. енергия.

В хода на преговорите се дискутира и въпроса за предложената от Синдиката „заплата за издръжка“ на основата на формирана потребителска кошница, която да съдържа най-необходимите стоки и услуги в достатъчен размер, за да могат работещите и техните семейства да живеят достойно и с амбиция. Договорянето на ЗИ остава за следващият БКТД, както и задължителните мерки за прозрачност. Изграждането на социално работно място за страните е нов стандарт на производителност

Доказателство, че човекът продължава да бъде в центъра на внимание и на партньорство е приетият от социалните партньори през 2019 г. **Браншов съгласеност за трудови и социални права.**

Федерация на независимите синдикални организации от хранителната промишленост

Браншовата специфика на работата определя трудният характер на преговорите по предприятия за по-високи заплати. За 2019 г. няма постигнато увеличение на заплащането само в едно предприятие, с изключение ръста на минималната работна заплата за страната. Договорена твърда сума от 50 лв. увеличение за целия персонал има също в едно предприятие. В други 8 възлови предприятия в КТД е постигнато споразумение за ръст на РЗ в диапазона от 5-10% и в още едно – ръст от 12%. В

„Данон Сердика“ АД, гр. София прави впечатление, освен договореното средно с 6.3% увеличение на основното месечно трудово възнаграждение, договорените и други увеличения от 01.01.2020 г.: подаръчни ваучери (Коледа и Великден) - увеличение с 25% от 80 на 100 лв., нощен труд – 1,20 лв. на час и летен бонус – 100 лв.

Синдикална федерация на организациите от електрониката, машиностроенето и информатиката

От началото на 2020 г. от страна на браншовата асоциация по електротехника и електроника (БСК) има нагласа за рестартиране на процеса на преговаряне с цел подновяване на ОКТД. За съжаление, насрочена среща с председателя на асоциацията (който е и директор на предприятие в гр. Смолян) през първата половина на месец март не се проведе поради въвеждане на извънредното положение.

На ниво предприятие е постигнато увеличение на РЗ средно с 10% в най-големите предприятия в сектора – „М+С Хидравлик“ АД, гр. Казанлък и „ЗММ“ АД, гр. Сливен. В „Информационно обслужване“ АД гр. София, където диалогът „работодател-работник“ е ценен, трудовите възнаграждения са високи, има договорени стойностни и модерни социални придобивки, като поддържане на център с грижи за малки деца на служителите през работно време, стаи за почивка, спортни и релакс услуги, съобразно установения в дружеството режим на труд и почивка.

Б. СЕКТОР „УСЛУГИ“

Съюз на транспортните синдикати в България

Продължава действието на подписания БКТД „Транспорт“, в който е договорен по-висок размер на МОРЗ, с коефициент към МРЗ за страната – $K=1.3$. За длъжности, за които се изисква съответен вид образование, минималните отраслови РЗ се завишават с коефициент:

- средно-спец.образование: $K=1.15$;
- висше образование - бакалавър: $K=1.25$;
- висше образование - магистър: $K=1.4$.

Договорени са и по-високи размери на допълнителни трудови възнаграждения:

- трудов стаж и професионален опит 1%;
- нощен труд - 40% МЧОРЗ за преки участници в превозния процес и 25% МЧОРЗ за останалите;
- на разположение – 25% ИЧРЗ, ако е на посочено от работодателя място – 100% от БрРЗ;
- увеличение за положен извънреден труд: 60% през работни дни, 80% през почивни дни, 120% по време на официален празник и 60% при СИРВ;

- за по-висока лична квалификация на лице с научна степен – $\frac{1}{4}$ от МРЗ за страната;
- други специфични за отрасъла.

Договорености по предприятия

Във въздушния транспорт са договорени по-високи размери на трудовите възнаграждения през 2019 г. и за 2020 г.: В „Летище София“ ЕАД е постигнато 8% увеличение на основната РЗ с подписване на нов КТД през м. юли 2017 г., а в бизнес плана на дружеството е планиран нов 6% ръст от м. март 2020 г., като СТСБ настоява за 8% ръст, но поради извънредното положение процесът в момента е замразен. В „Летище“ Пловдив увеличението е с по 10% и за двете години. Във „Фрапорт ТСЕМ“ АД – летища Бургас и Варна увеличението е диференцирано – за 2019 г. то е 11% за оперативния състав и 4% за администрацията и за 2020 г. – съответно 6% и 4%, като предстои подписването на нов КТД. В „Луфтаханза Техник София“ ООД след подписан Меморандум за сътрудничество и социален диалог, през 2019 г. е осигурено нарастване с 6.21% на минималното възнаграждение за длъжност „авиомеханик“ и индивидуалното възнаграждение за квалифициран персонал.

През 2019 г. активните преговори на СТСБ със Столична община реализираха с по 10% двукратно нарастване на РЗ във възловите градски транспортни дружества: „Столичен автотранспорт“ ЕАД, „Столичен електротранспорт“ ЕАД, „Метрополитен“ ЕАД и „ЦГМ“ ЕАД – считано от 02.02.2019 за водачи и от 01.04.2019 г. за всички работещи. По този начин размерите на ОРЗ за водачи достигнаха 1045 лв. през м. февруари и 1150 лв. през м. април с.г. И в четирите дружества, съгласно три-годишното Споразумение между Столична община и КНСБ, е договорено ново 10% увеличение на заплатите за 2020 г. В „Метрополитен“ ЕАД през м. юли 2020 г. предстоят преговори за подписването на нов КТД.

В „Градски автотранспорт“ ЕАД град Варна увеличението е с 10% от м. март 2019 г. и с още 10% съгласно три-годишното Споразумение между община Варна и КНСБ за 2020 г. В „Тролейбусен транспорт“ ЕООД, гр. Плевен има общо увеличение с 10% за 2019 г. и за 2020 г. с още 13.3% за водачите и 8.9% за останалите работници и служители. В „Бургасбус“ ЕООД освен увеличението за 2019 г., в КТД е договорен нов 8% ръст от м. февруари 2020 г.

Обща картина на постигнати по-важни договорености по заплащането в КТД в градския транспорт на най-големите областни градове е дадена в таблицата по-долу:

	Договорен по-висок размер на:	София	Варна	Бургас	Плевен	Сливен
1.	Ръст на ОРЗ за 2019 г. - %	10	10		9	9
2.	Ръст на ОРЗ за 2020 г. - %	10	10	8	11	10
3.	Допълнителни трудови възнаграждения: - за нощен труд (лв./ч.)	0.40	80% от МЧЗ	0.5-1.0	-	0.40
	- за трудов стаж и професионален опит	1%	до 10 г.-1% и над 10 г.-1.3%	работници - 0.9% пенсионери - 0.6%	работници - 1.2% пенсионери - 1%	1%
	- за водачи (лв.)	100	-	250/150		
44.	Увеличение за извънреден труд (%)					
	- за работа през работни дни	60	60	60		-
	- за работа през почивни дни	80	80	80		80
	- за работа при официални празници	110	120	110		110
	- за работа при СИРВ	65	60	60		60
	- работа през офиц. празници като извънреден труд (отнета почивка)			210		
5.	ДВ за продажба на билети-% от ст/стта им	13%		да		
6.	ДВ за наставник (%)	1.75				
7.	Друго специфично ДМС като: за интензивно движение в градски транспорт, за ръководство на звена, за пропътуван километър, за работа в почивни дни и др.					

В системата на железопътния транспорт СТСБ съвместно със СЖБ успеха: в БДЖ – Пътнически превози, Товарни превози и Холдинг „БДЖ“ да постигнат 10% увеличение на РЗ през 2019 г. и последващо ново актуализиране с 8.9% за 2020 г.

В „Пристанище Бургас“ ЕАД е договорено нарастване на заплатите с по 10% за 2019 г. и 2020 г., а в „Пристанищен комплекс Русе“ ЕАД – съответно 6-7% и 7-8%, като през м. ноември т.г. там предстои подновяване на КТД.

Увеличение на работните заплати за 2019 г. и 2020 г. е договорено още и в: с по 10% - в „Строителен технически флот“ Варна и МТБ Пловдив; съответно с 10% и 9% - в „ТСВ“ ЕАД; съответно с 8% и 10% - в ИАПД Русе и др..

Следва да се отбележи постигнатото от СТСБ високо и ефективно ниво в социалния диалог с общините, които се посочва като добра практика и на европейско равнище. През 2019 г. бяха подписани Споразумения за сътрудничество с редица общини, в които е постигнато съгласие за съвместни действия и подкрепа в основните обществени сфери - сред които и обществения транспорт. В редица споразумения, СТСБ взема участие в партньорство с КНСБ при определяне на конкретни мерки, свързани с обществения транспорт. Това са подписаните през 2019 г. Споразумения със Столична община, Община Варна, Община Бургас, Община Велико Търново и Община Габрово. В областта на транспорта, в тях се поставят като приоритети постигането на качествени работни места, запазване и развитие на заетостта, предоставяне на качествена транспортна услуга, подобряване условията на труд и др. Конкретни споразумения, касаещи градския транспорт, бяха подписани в София и Варна, в които се предвижда осъществя-

ване на тригодишна рамка (вкл. 2020 г., 2021 г. и 2022 г.) за увеличение работните заплати на всички работещи в дружествата.

Синдикат на железничарите в България

Нелеките преговори на СЖБ, съвместно с колегите им от СТСБ за подновяване на колективните трудови договори в системата на жп транспорт, бяха центрирани върху осигуряването на по-справедливо трудово възнаграждение, което да мотивира качеството на трудовото представяне на работниците и служителите в бранша.

На 18.12.2019 г. бяха подновени КТД в „БДЖ Пътнически транспорт“ ЕООД, „БДЖ Товарни превози“ ЕООД и Холдинг „БДЖ“, влезли в сила от 01.01.2020 г. Договорената минимална РЗ е МРЗ за страната. ОРЗ по длъжности се определят от страните чрез коефициенти, отнесени към МРЗ за дружеството.

В Товарни превози и Пътнически превози в приложения, неразделна част от КТД, е приета номенклатура на всички длъжности по отдели/служби с определен размер на основната РЗ на база коефициент и подробно разписани изисквания за заемането и - образование, минимален трудов стаж за длъжността и др. ОРЗ се преразглеждат ежегодно от 1.01. и в зависимост от финансовото състояние се индексират с ръста на инфлацията за предходната година.

Договорени са по-високи размери за допълнителни трудови възнаграждения: за нощен труд, т.н. „клас“, работа по време на официални празници (110%), извънреден труд, по-висока лична квалификация за образователна и научна степен „доктор“ и „доктор на науките“, за интензивност,

за ръководство на производствена единица и за времето на обучение на стажанти, ново постъпили и преназначени и други, специфични за сектора - за длъжностите „машинисти“, за изпълнение на служебните задължения по време на пътуване, за отстраняване на последствия от произшествия и по-висок размер на обезщетения и др.

КТД „БДЖ ПП“ ЕООД-2019: Номенклатурата на длъжностите съдържа близо 100 позиции в ЦУ (K=1.1262-4.9881) и в поделенията за около 230 позиции (K=1.0-4.9020).

КТД в „БДЖ-ТП“ ЕООД-2019: Унифицираната номенклатура на длъжностите съдържа 48 позиции в ЦУ (K=1.353-4.915) и над 200 позиции за поделенията (K=1.0-3.9)

Ежегодното преразглеждане на ОРЗ освен инфлацията, следва да отчита и средното увеличение на осигурителните прагове и ръста на производителността в дружеството.

Работодатели и синдикати са постигнали споразумение не по-късно от 01.07.2020 г. да стартират преговори по приемане на нова система за формиране на възнагражденията в раздел IV. Основни заплати и раздел V. Допълнителни и други възнаграждения.

Постигнат ръст на работните заплати в сектора за 2019 г. -10,%, очакван за 2020 г. – 8.9%.

Синдикат на автотранспортните работници в България

САРБ счита, че отпусканите от републиканския бюджет незадоволителни по размер финансови средства за автобусен и електро-пътнически транспорт поставят на изпитание както неговото развитие, така и инвестициите в човешкия ресурс, тъй като покриват едва около 55% от загубата на превозвачите. Трудностите за сектора идват от предоставяните на фирмите от бранша недостатъчни размери на: а) субсидии за нерентабилни линии във вътрешноградския пътнически транспорт и междуселищен пътнически транспорт във високопланински и слабо населени места и б) компенсации за разходите на определени категории лица, предвидени в нормативни актове, като деца от 1-10 години, многодетни майки, инвалиди и др. Така, недоброто финансово-икономическо състояние на фирмите обуславя и невъзможността чрез колективното договаряне да се направи по-сериозна крачка в увеличение на работните заплати.

През 2019 г. от общо 25 синдикални организации, 18 от тях са обвързани с действащ КТД. В 8 фирми, най-често след сложни преговори с работодателите, е договорено увеличение на РЗ с по 50 лв.

за всички работници и служители. В 10 фирми е регистриран ръст само на минималната РЗ, съобразно ръста на МРЗ за страната. Без сключен КТД са 7 СО, които са с малка численост, изградени на семеен принцип.

Национален браншов синдикат „Водоснабдител“

Както е известно, всички разходи на ВиК дружествата в страната се регулират от Комисията за енергийно и водно регулиране. При определяне на разходите за труд, КЕВР прие рестриктивен подход относно нарастването им. Приет е ръст на разходите за труд едва между 2 и 4% на година за периода на действие на бизнес плановете 2017–2021 г.

Втазивръзка, в началото на 2019 г. Координационният съвет на Синдиката взе решение за инициране на подписка за предприемане на мерки, гарантиращи устойчиво развитие на сектора и достойни работни заплати за работещите в него. В резултат на подписката, с участието на Президента на КНСБ и ресорния заместник-министър в МРРБ, бе проведена национална дискусия по темата. Предложението на НБС „Водоснабдител“ бе ръст на работните заплати с минимум 15% годишно до края на регулаторния период, с което да се навакса в значителна степен изоставането от средните нива на заплащане в страната. Необходимостта от съществен ръст на работните заплати бе подкрепена публично от представителите на министерството на регионалното развитие и благоустройството. В някои ВиК дружества бяха договорени увеличения на работните заплати по-високи от одобрените от Комисията за енергийно и водно регулиране (КЕВР), но промяна към съществено повишаване разходите за труд липсва.

През 2019 г. продължи действието си Браншовият колективен трудов договор за дейностите по КИД за 2008г. Е36 – „Събиране, пречистване и доставяне на води“ и Е37 – „Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води“, според който Минималната основна работна заплата в бранша е минималната работна заплата (МРЗ) за страната завишена, с коефициент (K) = 1,03 за дружества с утвърден бизнес план и коефициент (K) = 1,00 за дружества без утвърден бизнес план. Договорен е по-висок от нормативно установения размер на нощния труд от 0,50 лв. на час.

В КТД на отделните дружества има договорени редица социални придобивки – допълнителни суми за ползване на платен годишен отпуск, допълнителни възнаграждения за Коледа и Великден, помощи за болни синдикални членове и други. **Повишаването на РЗ чрез колективно договаряне във ВиК сектора на практика продължава да бъде ограничавано в неприемливи за Синдиката рамки от одобрението на цените на водните услуги от КЕВР.**

В тази връзка, съсредоточихме усилия към промяна на действащата нормативна уредба, включително продължихме да **оказваме натиск върху изпълнителната власт за създаване на специален закон за ВиК.** През есента на 2019 г. стартира работа междуетоводствена работна група за изготвяне на законопроект на закон за ВиК, в която представители на НБС „Водоснабдител“ активно участват с предложения, включително такива, касаещи подобряване финансирането на сектора и облекчаване на регулаторния механизъм. При положение, че предложенията бъдат възприети, то определено процесът на договаряне на РЗ ще бъде улеснен и съществено повишаване на заплащането на труда на работниците и служителите би станало възможно.

Национална федерация на енергетиците

НФЕ и НСФЕБ и партньорската Българска браншова камара на енергетиците подновиха на 29.11.2019 г. браншовия КТД, в който въпросите на заплащането на труда заемат централно място.

Договорен е по-висок размер на Минимална браншова РЗ, договорен с коефициент спрямо МРЗ за страната $K=1.2$ и диференциран $K=1.5$ за квалифицирани длъжности.

Потвърдено е преговорното начало за определяне на РЗ за календарната година, което работодателите в дружествата водят със синдикатите, като се отчита годишната инфлация и финансово-икономическото състояние.

В сравнение с предходния БКТД-2017, увеличени размери са договорени на заплащането за нощен труд (за пряко заетите в производствения процес работници нараства от 0.80 лв./ч. на 1.00 лв./ч. и за непряко заетите – от 0.50 лв./ч. на 0.65 лв./ч.), за времето на разположение на работодателя от 0.40 лв./ч. на 0.55 лв./ч., като по-висок е размера за дните на официални празници – 0.65 лв./ч.) и др. Запазва се договорната клауза съгласно която, относителният дял на основните месечни трудови възнаграждения спрямо масата средства за РЗ в дружествата не може да бъде по-малък от 60%.

Синдикална федерация на съобщенията

Предприети действия от СФС по:

➤ Договаряне на работните заплати в БТК:

Считано от 01.04.2019 г. е достигнато увеличение със 100 лева на минималната базова заплата, определена по Вътрешните правила за работна заплата в дружеството, както и на размера на заплатите по групи.

➤ Договаряне на работните заплати в „Български пощи“ ЕАД:

Преговорите за увеличаване на работните заплати в дружеството стартираха през октомври месец 2019 г. В началото на 2020 г. процесът беше финализиран, като беше постигнато увеличение от 100 лева за всички работници и служители, както и увеличение на стойността на ваучерите за храна от 50 на 60 лева. Промяната в плащанията влезе в сила, считано от 01.01.2020 г.

Към настоящия момент текат преговори по подписването на нов Колективен трудов договор, като предвид ситуацията се работи онлайн. Очаква се след отмяна на извънредното положение, процесът да бъде финализиран.

В. СЕКТОР „БЮДЖЕТ“

Синдикат на българските учители

През 2019 г. и началото на 2020 г. продължи действието на ОКТД 2018 г. за системата на предучилищното и училищното образование, гарантиращ нормалното функциониране на системата на средното образование – добра основа за подписване на общински КТД и КТД в образователни институции, с по-добри договорености. В него е договорено увеличение на РЗ, считано от 01.01.2019 г., както и увеличение на редица допълнителни трудови възнаграждения.

Този договор и последвалите го Анекси е плод на традиционно добър тристранен диалог - всички актуални и специфични проблеми в системата на образованието биват разглеждани в активно действащия Отраслов съвет за тристранно сътрудничество (ОСТС) към Министерство на образованието и науката.

ОКТД гарантира увеличение на работните заплати, считано от 01.01.2019 г. с 20% на педагогическите специалисти и 10% на непедагогическите. Договорени са също увеличения в някои допълнителни трудови възнаграждения – за притежавана професионално-квалификационна степен (ПКС), за лекторски час, за класен ръководител, на учители, водещи документацията на ученици в самостоятелна и задочна форма на обучение, както и на тези, извършващи дейности по ИКТ, без да са завеждащи компютърен кабинет. Договориха се и по-високи стойности за някои социални плащания – примерно за представително и работно облекло.

Успехът на преговорите и постигане на по-високи договорености по трудовите възнаграждения на всички нива е в пряка връзка с възможностите на синдиката да влияе при обсъждането и приемането на **Бюджетите на РБългария – 2019, 2020–2021 г.**

СБУ е убеден, че провеждането на ефективен диалог на различните нива – министерство, община, образователна институция - способства за утвърждаване на приоритетното място на образованието в държавната политика, а инвестирането в областта на образованието и в подрастващото поколение е гаранция не само за успешното преодоляване на кризата, но и за бъдещия просперитет на обществото.

Резултат от ефективен тристранен социален диалог са постигнатите параметри за финансиране на системата на предучилищното и училищно образование чрез **Бюджет 2020**. СБУ представя и важни аспекти от картината, свързани с гарантиране ръст на работните заплати:

Общият размер на разчетените разходи за образованието за 2020 г. е 4,813 милиарда лева, което е 3,8 процента от БВП.

За предучилищното и училищното образование средствата за 2020 г. се увеличават с 500,4 милиона лева, като общият им размер достига 3,804 милиарда лева.

С предвидените 360 милиона лева се гарантира ръст на възнагражденията на учителите не по-малко със 17 на сто през 2020 г.

Началната учителска заплата 01.01.2020 г. е 1085 лева, а средната работна учителска заплата - 1540 лева.

За непедагогическите специалисти в училищата са предвидени 54,5 милиона лева за 10-процентното им увеличение на заплатите през 2020 година.

В тази връзка, отчитайки непосредствените нужди на работещите в системата на средното образование, **при подготовката на Бюджет 2021 на Р България, Синдикатът настоява** за предучилищно и училищно образование да се отпуснат допълнително нови не по-малко от 1 095 000 000 лв. **Те ще гарантиран изпълнението на очакванията на синдиката, отразени в проекта за нов ОКТД „2020“ г.** Приети чрез системата на колективното трудово договаряне, те ще осигурят по-високи трудови възнаграждения и доходи на педагогическите специалисти и непедагогическия персонал и по-добро качество на учебния процес. Приоритетното разпределение на тези допълнителни средства е в следните сфери:

- за обезпечаване увеличението на основните РЗ на заетите в сектора от 01.01.2021 г. – 514 млн. лв., в т.ч.: 470 млн. лв. за увеличение на РЗ на педагогическите специалисти и 44 млн. лв. за компенсиране увеличението на МРЗ в страната на непедагогическия персонал от 610 лв. на 650 лв.;

- за усъвършенстване на механизма за разпределение на делегираните бюджети, отчитащ като фактор брой деца/ученици, брой групи/паралелки и социално-икономическата и териториалната определеност на общината, както и за материална издръжка и развитие на образователните институции - 280 млн. лв.;
- за осигуряване действието на националните програми в системата на предучилищното и училищното образование, финансирани от републиканския бюджет - 90 млн. лв.;
- за осигуряване на дейностите по целодневна организация на учебния процес - 70 млн. лв.;
- за осигуряване на извънкласни и извънучебни дейности - 30 млн. лв.;
- за осигуряване на транспорта и възстановяване на разходи за наем на учители - 38 млн. лв.;
- за осигуряване транспорта на учители - 67 млн. лв.;
- за увеличение на средствата за допълнително финансиране на защитените детски градини и училища - 6 млн. лв.;

Договаряне на равнище община

Синдикатът на българските учители следва принципа си с всеки следващ колективен трудов договор на общинско ниво не само да запази договореното, но и да го надгражда с по-добри клаузи. Структурите договарят активно, съобразно спецификата на съответната община или образователна институция – договарят се по-благоприятни условия, свързани със заплащането на труда, най-вече при допълнителните трудови възнаграждения и ДТВ за придобит трудов стаж и стаж и професионален опит. В областните градове СБУ има подписани колективни трудови договори на ниво община **с по-добри договорености от Отрасловия колективен трудов договор**. Общински колективни трудови договори са сключени и в по-малките населени места. Добри примери в тази посока са общинските КТД на София, Пловдив, Варна, Бургас, Стара Загора, Плевен, Земен, Разлог, Габрово и др.

Примери за добри практики за договорени по-голям размер на допълнителните трудови възнаграждения с Общинските КТД:

- Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит:

1,2% - ОБКТД - Стара Загора, Нова Загора; - 1,1% - ОБКТД – Плевен, Русе и др.

- Допълнителните трудови възнаграждения за по-висока лична квалификация –

ОБКТД – София, Бургас, Пловдив, Русе, Търговище и др. В Отрасловия КТД са договорени за V ПКС не

по-малко от 30 лв.; за IV ПКС – 35 лв.; за III ПКС – 50 лв.; за II ПКС – 70 лв.; за I ПКС – 90 лв.

- Допълнителни трудови възнаграждения - за работа с деца и ученици със СОП

на педагогическите специалисти от образователните институции – ОБКТД - Бургас - не по-малко от 40 лева месечно, ОБКТД - Стара Загора - не по-малко от 35 лева месечно и др. Минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за работа с деца и ученици със СОП на педагогически специалисти, договорен с Отрасловия КТД е 30 лв.

- Допълнителни трудови възнаграждения - на учители, които извършват

дейности по ИКТ и не са ръководители на компютърни кабинети, на които е възложено обработката на задължителната електронна документация на образователната институция - 35 лв. месечно - ОБКТД – Търговище. Минималният размер на това допълнително трудово възнаграждение, договорен с Отрасловия КТД, е 30 лв.

Във Общински КТД- Варна от 2019 г. е договорен по-висок размер на началните основни месечни заплати на непедагогически персонал по длъжности, в сравнение с Отрасловия КТД; счетоводител и гл. счетоводител -130% от МРЗ; помощник-възпитател - 120%; домакин, касиер, техн. секретар, ЗАС и др.п. 120%; готвач. 120%.¹⁶

Информация от РС на КНСБ за постигнати резултати и добри практики в договарянето в КТД-община

РС Благоевград. Общински колективни трудови договори за предучилищното и училищно образование от началото на 2019 г. действат в общините Благоевград, Хаджидимово, Разлог (подписан на 12.03.), Петрич (25.03.), Кресна (22.03.).

Договорените в КТД-община ОРЗ и допълнителни възнаграждения и в петте общини са както следва: директор на училище, детска градина и обслужващо звено – 1140 лв.; зам.-директор - 1065лв.; педагогически специалисти: учител, ръководител направление информационни и комуникационни технологии, логопед, психолог, педагогически съветник, корепетитор, хореограф, педагог, ресурсен учител, възпитател, рехабилитатор на слуха и говора и треньор по вид спорт - 920 лв.; старши учител и старши възпитател – 955 лв.; главен учител и главен възпитател – 1005 лв.; за работниците

и служителите от непедагогическия персонал при нормална продължителност на работното време: за длъжности не изискващи образователна степен и професионална квалификация - не по-малко от МРЗ, за длъжностите помощник възпитател, помощник готвач и други подобни на тях длъжности - не по- малко от 105% от МРЗ, за длъжностите огняр, готвач и охраните и подобни на тях- не по малко от 110% от МРЗ; за домакин, касиер, технически секретар, ЗАС и подобни на тях длъжности - не по-малко от 115% от МРЗ; счетоводител, главен счетоводител и библиотекар и други подобни - не по-малко от 125% от МРЗ.

За ПКС: за V ПКС - 30 лв.; за IV ПКС - 35лв.; за III ПКС - 50 лв.; за II ПКС- 70 лв.; за I ПКС – 90 лв.; за образователно научна степен „доктор“ и научна степен „доктор на науките“ - не по-малко съответно от 130 лв. и 160 лв.; за работа със СОП - не по- малко от 30 лв. за учител и 20 лв. за помощник възпитатели в детските градини; за отработен нощен час - 1 лв.

Средства за представително облекло на педагогическите специалисти в размер на не по-малко от: в общините Благоевград, Петрич, Хаджидимово и Кресна – 430 лв., в Разлог – 450 лв., работно и униформено облекло на непедагогическия персонал - Благоевград, Петрич, Хаджидимово, Кресна - не по-малко от 300 лв., в Разлог – 320 лв.

За трудов стаж и професионален опит: не по-малко от 1% от основното трудово възнаграждение, с изключение на община Кресна – 1.1%.

В Петрич - отпуск за встъпване в брак, за кръводаряване, при смърт на близък, роднина – съответно не по малко от 3 работни дни. Допълнителен платен годишен отпуск за майка с едно дете – 1 раб. ден, за две деца до 18 год. възраст - 3 раб. дни, а с три и повече деца до 18 год. възраст - 5 раб. дни.

РС Велико Търново. В община Велико Търново в КТД-община за функция образование е договорено следното:

- индивидуалните РЗ на педагогическите специалисти, които към 01.01.2019 г. са в диапазона между старите и новите минимални РЗ или са по-високи от тях, се увеличават с не по-малко от 20%.
- общината и работодателите в рамките на делегираните бюджети на образователните институции изплащат на педагогическите специалисти по възможност до 4 лева за всяка година професионален опит, придобит на учителска, възпитателска или приравнена към тях длъжност до достигане на 25 години стаж.
- за членове на синдикатите от непедагогическия персонал, при нормална продължителност на

¹⁶ За повече информация, представена от СБУ виж „Анализ на добри практики и основни проблеми в диалога и колективното трудово договаряне по общини за дейности, финансирани от общинските бюджети“, КНСБ, 2020 г., връзка: <http://ktd.dostoentrud.org/index.php/analyzes/19-analyzes-3>

работното време от 01.01.2019 г. са договорени минимални ОРЗ, които са с 5% по-високи от тези, които са договорени на Отраслово равнище.

- за работа с деца и ученици със СОП на директори, учители, педагогически специалисти, както и за координатори на екипи за подкрепа на личностно развитие, са договорени минимални размери на допълнителните възнаграждения, които са с 5 лв. над тези на равнище отрасъл.
- за водене на задължителна документация, за консултиране на родители, деца и ученици е уговорено допълнително възнаграждение, което е с 4 лв. и 5 лв. по-високо от това, визирано в ОКТД.

РС Смолян. Във всички общини за педагогически персонал в училища е постигнато увеличение на РЗ с 20%, а непедагогически персонал – с 10%.

РС Стара Загора. В община Ст. Загора няма проблем с актуализирането на заплатите в тази дейност. За 2019 г. и 2020 г. са получени заплатите, договорени в отрасловия КТД и анекса от м. ноември за увеличение на заплатите през 2020 г.

РС Шумен. В община Шумен във функция „Образование“ има подписан общински КТД. От началото на 2019 г. детските градини в общината преминаха на делегирани бюджети. Въпреки очертаващия се недостиг на средства в тази дейност, за цялата функция в края на годината се очертаваше остатък около 900 000 лв. В края на 2019 г. работещите във всички структури в дейностите „Детски градини“ и „Подготвителни групи в училище“ са получили ДМС от 60 до 150 лв., а тези в дейности „Неспециализирани училища“ и „Професионални гимназии“ - до 350-400 лв.

Община Нови пазар. През 2019 г. беше подписан общински КТД за сектор „образование“.

Община Велики Преслав. В началото на 2020 г. е внесен проект за общински КТД за сектор „образование“, преговорите не са финализирани.

РС Ямбол. За 2019 г. е постигнато договорено увеличение на РЗ с 20% -21% на учители и на помощен персонал с близо 10%. За 2020 г. с ОБКТД за функция средно образование увеличението на РЗ на учителите е 17% - 20%, а на помощния персонал е с близо 10%.

Федерация на независимите синдикални организации от държавното управление и организации

Активно провежданият бипартитен диалог от страна на ФНСДУО и нейните структури в системите на държавното управление, доведе до 13,7% средно процентно увеличение на средствата за персонал в Закона за държавния бюджет за 2020 г. в системите на МТСП, МФ, МП, МВР, ДАНС, ДАТО, ДА „Архиви“, ДА „ДР и ВВЗ“, ДА „ЕУ“ и общата субсидия за делегирани от държавата дейности на общинска администрация и социални грижи - делегирани от държавата дейности. Разликата във ФРЗ между Бюджет 2020 г. и Бюджет 2019 г. е в размер на 326 747,4 лв. Тази разлика съставлява около 12% реално увеличение на средствата за ФРЗ в бюджета и общо средно %^{но} увеличение за ведомствените структури от 13,7%.

ФНСДУО отчита като положителни направените стъпки в Бюджета за увеличение на заплатите за 2020 г., но счита, че реалният процент на увеличение на основната месечна работна заплата на служителите ще е под 10%, независимо от по-големия процент увеличение на ФРЗ за съответното ведомство. Затова ФНСДУО продължава настоятелно да поддържа искането си за 20% увеличение на ФРЗ по ведомства, което би гарантирало постигането на реално увеличение на възнагражденията на работниците и служителите над 10%.

Ведомство	Бюджет ФРЗ 2019 г. (хил. лв.)	Бюджет ФРЗ 2020 г. (хил. лв.)	Увеличение в Бюджет ФРЗ 2020 г. спрямо 2019 г. (%)	Искано увеличение с 20% в Бюджет 2020 спрямо 2019 г. (хил. лв.)
Министерство на финансите	312 833	344 112,1	10%	375 340
Министерство на правосъдието	199 972	222 094,2	11%	239 966
МВР	1 377 853,2	1 531 438,5	11%	1 653 424
МТСП	109 261,9	125 188,1	15%	131 114
ДА Архиви	5 856,2	6 441,8	10%	7 027
ДА „ДР и ВВЗ“	8 237,5	9 521,3	15,6%	9 885
ДА “ЕУ”	11 743,7	13 918	18,5%	14 092
ДАТО	43 811	56 622	29%	52 573
ДАНС	101 721,9	111 894,1	10%	122 066
НОИ	68 762,2	75 638,6	10%	82 515
Функция “Социално осигуряване, подпомагане и грижи” - субсидия делегирана от държавата дейности	260 875,3	290 899,3	11,5%	313 050
ОА – субсидия делегирана от държавата дейности	301 766,2	341 144,3	13%	362 119
Общо:	2 802 164,9	3 128 912,3	12%	3 362 598

Информация от РС на КНСБ

РС Благоевград. Община Струмяни - КТД в сила от 01.01.2020 г. със срок на действие 2 г. ОРЗ: управител с висше образование – 840 лв., социален работник с висше образование – 676 лв. и със средно образование – 628 лв.; трудов терапевт със средно образование – 632 лв. и с основно – 610 лв.; медицинска сестра - 632 лв.; шофьор – 632 лв.; пазач – 610 лв.; извънщатна бройка - общ работник – 610 лв. За придобит трудов стаж и професионален опит – 1%. Средства за работно облекло – 200 лв./годишно за всеки работник или служител. Работодателят за своя сметка осигурява ежегодни медицински изследвания за здравна книжка.

РС Видин. В община Видин в направление “Социални и здравни дейности” - домове за стари хора, защитени жилища, дом за временно настаняване, социален патронаж -синдикалните организации чрез подписване на КТД през 2019 г. постигнаха увеличение на РЗ и социални придобивки за служителите. Сключени са също КТД в ОП “Чистота” и ОП “Спортни имоти”.

РС Габрово. В специализираните институции за предоставяне на социални услуги от 01.01.2020 г. е договорено увеличение на ОРЗ на специалистите както следва: 1) в Дом за възрастни хора с умствена изостаналост, с. Батошево, община Севлиево – 12%, 2) в Дом за стари хора – с. Стоките, общ. Севлиево - 15%, 3) в ЦНСТ 1 и 2 за възрастни хора с физически увреждания, с. Столът, община Севлиево – 25%, 4) в Комплекс за социални услуги за възрастни хора: в

Дома за пълнолетни лица с психически разстройства с. Радовци, общ. Дряново – 10% и в Дома за пълнолетни лица с деменция, Дряново – 13%, 5) Дневен център за пълнолетни лица с увреждания, Дряново – 10% и Защитени жилища I и II, с. Царева ливада - 10%.

Договорено е, и е изплатено в края на месец декември 2019 г. ДМС: в Дом с. Батошево в размер от 50 до 500 лв., Дом с. Стоките – 250 лв., в ЦНСТ 1 и 2 с. Столът - от 350 до 600 лв., в Дом с. Радовци – 120% от ОРЗ, в Дом гр. Дряново – 170% от ОРЗ, в Дневен център Дряново и Защитени жилища – по една РЗ.

РС Добрич. Достигнатото увеличение за специалистите за 2019 г. е от 10 до 20% в различните дейности и по категории персонал. Важно е да се отбележи, че на преговорите през 2019 г. РС продължи да надгражда започнатото през 2018 г. намаляване на броя на персонала, който работи на МРЗ. Остава на дневен ред обаче, въпросът за недостатъчното финансиране от държавата на резидентните услуги. Тези услуги са тежки, факт е текучеството и напрежение-то сред заетите от невъзможността да се изпълняват графика на работа. За 2019 г. бяха договорени от 60 до 200 лева над заплатите (или от 11,7 до 28,6%) за заетите в бюджетните дейности. От 1.01.2020 г. за заетите в бюджетните дейности на община Добрич е договорено от 10% до 25% ръст на ОРЗ.

По-долу в табличен вид са представени постигнатите договорености през последните три години за заетите в община Добрич в сферата на социалните дейности.

Дейност	Категории персонал	Постигнати договорености		
		от 1.1 2018	от 1.1 2019	от 1.1.2020
СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, ПОДПОМАГАНЕ И ГРИЖИ				
5. Дом стари хора	Специалисти (инструктор-хранене, соц. работник трудотерапевт, мед. сестри/ фелдшер, рехабилитатор, ерготерапевт)	6,6%	от 20 до 23%, съгл. ВПРЗ	17% (соц. работник- 700 -> 819 лв.)
	Админ. пом. персонал (домакин, касиер-снабдител)	6,6%	от 12 до 15%, съгл. ВПРЗ	12%
	Обсл. персонал (готвач, работник-кухня, шофьор, санитар, фризьор, перач, огняр, работник поддръжка, портиер)	МРЗ	от 12 до 15%, съгл. ВПРЗ	10%
6. ЗЖЛУИ	Специалисти (соц. работник, мед. сестра, трудотерапевт)	от 1.1 – 5% (550 -> 578 лв.) от 1.10– 5,5% (578 -> 610 лв.)	10% (610 -> 671лв)	25% (соц. работник- 671 -> 839 лв.)
	Санитари	МРЗ	МРЗ	МРЗ
7. Преходно жилище	Специалисти	от 1.1 - 5% от 1.4 – 8,5%	10%	10% чрез дофинансиране (соц. работник – 715 лв.)
8. КСУ	Специалисти (соц. работник, мед. сестри, трудотерапевт)	10%	20%	15% (соц. ра-ботник– 860 лв.)
	Админ. пом. и обсл. персонал (касиер-домакин, шофьор, огняр)	10%	12%	15%
	Детегледачи	МРЗ	12% (510 -> 571 лв)	15% (571 -> 657 лв.)
9. ЦНСТДМБУ - 1, 2	Специалисти (соц. работник, възпитател, мед. сестра-0,5)	от 1.1 – 5% от 1.7 – 3,8%	10%	25% (соц. работник – 825 лв.)
	Админ. - пом. персонал (домакин и шофьор)	10%	10%	15%
	Детегледачи	МРЗ	МРЗ	10,7% (560 -> 620 лв.)
10. ЦОП2	• Специалисти (соц. работник, психолог, педагог, спец. СУ)	от 1.1 – 5% от 1.4 – 3,8%	10%	25% (соц. работ- ник – 825 лв.)
	• Обслужващ персонал – огняр	• 10%	• 10%	• 10%
11. ЦНСТДМБУ - 3	Специалисти (соц. работник, мед. сестра)	10%	от 10 до 16%, съгл. ВПРЗ	25% (соц. работ-ник – 825 лв.)
	Админ. пом. и обсл.персонал (домакин, шофьор и огняр)	10%	от 10 до 16%, съгл. ВПРЗ	ср. 17% съгл. ВПРЗ
	Детегледачи	МРЗ	МРЗ	12,5% (560 -> 630 лв.)
12. ДЦДУ	Специалисти	10%	15%	15% (соц. работник – 982 лв.)
	Админ. пом. и обслужващ персонал	от 1.1 – МРЗ от 1.6 – 5%	10%	15%
13. ДЦПЛУ	Специалисти	10%	15%	15% (соц. работник – 982 лв.)
	Админ. пом. и обслужващ персонал	от 1.1 – МРЗ от 1.7 – 5%	10%	15%
14. ЦСРИ	Специалисти (соц. работник психолог, рехабилитатор)	10%	15%	13%, (соц. работник – 858лв.)
	Админ. пом. и обслужващ персонал	от 1.1 – МРЗ от 1.7 – 5%	10%	13%

Анализът на постигнатите договорености през последните 3 години сочи, че в някои дейности, като ЗЖЛУИ, ДЦДУ, ДЦПЛУ, КСУ и др. в рамките на тези три години се достигна ръст на ОРЗ за специалистите от близо 50%, като най-голямо е увеличението за 2020 г. Единствено за Преходно жилище, за да се осигури 10% увеличение на ОРЗ за 2020 г. РС поиска общината да дофинансира в издръжката на дейността от преходния остатък във функцията.

Важно е да се отбележи още, че при договарянето за 2020 г. за социалните дейности, е постигната договореност ОРЗ-и за една и съща длъжност в различните услуги да са с минимална разлика, като по този начин ще се преустанови текучеството и съответно ще се повиши качеството на самите услуги. Друго съществено постижение е, че броят на заетите лица на МРЗ, в рамките на тези три години е сведен до точно 6 души – здравни медиатори и санитари от ЗЖЛУИ.

РС Смолян. Работниците и служителите в социалните домове на територията на областта получили увеличение на РЗ с 12%.

РС Стара Загора. В община Ст. Загора за 2019 г. заплатите на всички служители са увеличени с 10%, съгласно анекс към общински КТД, като от януари 2020 г. е подписан нов анекс за увеличение с 10% на заплатите на всички служители. През 2020 г. предстои да бъде подписано нов КТД в социалните дейности.

РС Шумен. В община Шумен във функция „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“ в края на 2019 г. след анализ на бюджетите на делегираните и местни дейности, в институциите, където има синдикални организации, е договорено на общинско ниво изплащането на ДМС в края на годината. За работещите в „Домашен социален патронаж“ с щат от 24,5 бр. и за дейност „Клубове на пенсионера/инвалида“ и др. с щат 11 бр., са договорени по 100 лв. ДМС. Всички работещи в социалните институции за предоставяне на социални услуги от дейностите: „Домове за възрастни хора с увреждания“, „Домове за стари хора“, „Центрове за социална рехабилитация и интеграция“, „Дневни центрове за лица с увреждания“ получиха ДМС от по 100 лв. в края на 2019 г.

Допълнителното материално стимулиране във функциите „Здравеопазване“ и „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“ е договорено по инициатива на РС и след проведени срещи със зам.-кмет по финанси и зам.-кмет по здравеопазване и социални дейности през м. декември 2019 г.

Функция „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“ в дейност „Специализирани институции

за предоставяне на социални услуги“ в двете институции – „Дом за пълнолетни лица с умствена изостаналост“ и „Дом за стари хора“ достигнатите нива на ОРЗ за социалните работници са 870 лв. В дейност „Социални услуги, предоставяни в общността“ в Дневен център за деца и/или пълнолетни лица с увреждания и Дневен център за деца с увреждания-седмична грижа бюджетът позволи договаряне на ОРЗ с 10% увеличение. В двете ЦНСТ е възможен ръст на заплатите от около 15%.

В община Нови пазар в Дом за стари хора също с активното съдействие на РС през 2019 г. двукратно бяха увеличавани РЗ.

РС Ямбол. През 2019 г. ръста на РЗ в областта в дейностите на социалните услуги е с близо 10%.

Федерация на синдикатите от здравеопазването

През 2019 г. и началото на 2020 г. **Отрасловият КТД „Здравеопазване“** ОКТД продължи да действа с договорения минимален размер на началните основни месечни заплати, групирани в 4 групи здравни и лечебни заведения, УДЗ и специализирани институции.

Актуално състояние и обхват на колективното трудово договаряне по места: През 2019 г. ФСЗ има 312 СО с 16500 синд. члена, като за 179 СО се прилага КТД, спрямо 10506 с.чл., в т.ч.: 83 бр. КТД в здравни заведения, като 4 от тях са „смесени“ – за болници в общини и ДУЗ; 96 КТД в общини за ДУЗ.

Резултати от договарянето на работните заплати

ФСЗ счита, че през последните години българската здравна система изостава спрямо здравните системи на страните от ЕС по отношение на ключовите фактори за устойчиво развитие и по финансовото обезпечаване на труда на медицинските специалисти. ФСЗ преценява 2019 г. като година на недоволството. Заявката за ново финансово управление на здравеопазването, направена в края на предходната година остана на хартия, поради липса на воля за здравна реформа. След представянето на новата концепция за развитието на сектора, последваха остри критики, не бе постигнат консенсус и активността на здравното министерство замря. В резултат – днес в сектор „здравеопазване“ има напрежение относно заплащането на труда.

От 01.01.2019 г. бе постигнато увеличение на бюджета малко над 30 млн. лв., което позволи да се увеличат възнагражденията на работещите в лечебните и здравни заведения, финансирани от бюджета на МЗ с 10%, а след това се отпуснаха още 30 млн. лв. за общинските и областни болници, след това още 50 млн. лв., което позволи увеличението на заплатите на професионалистите по здравни

грижи и тавана бе достигане на 950 лв. стартова заплата. Всичко това беше на фона на протести на медицинските специалисти от ФСЗ и БАПЗГ.

Средствата за делегираните от държавата дейности – училищно и детско здравеопазване се увеличиха чрез единните разходни стандарти с 11.8%, а с това се увеличиха РЗ на медицинските специалисти с 10%. Благодарение на борбата на КНСБ и ФСЗ на много места се достигнаха стартови заплати от 900 лв. (така, както е по ОКТД).

Проблеми и искания на ФСЗ:

- Ниски трудови възнаграждения на работещите в общински болници, неправилно разпределение на бюджета, липса на специалисти;
- Ниски трудови възнаграждения все още в ДМСГД, РЗИ (натоварване особено тежко при пандемията от корона вируса), центровете за трансфузионна хематология;
- Все още договореностите в КТД и раздел „Работна заплата и допълнителни възнаграждения“ не се спазват в някои по-малки общини;
- Съществува диспропорция в заплащането както между отделните специалисти, така и между отделни категории персонал;
- Ниските нива на възнагражденията на професионалистите по здравни грижи доведоха до тяхното отсъствие в лечебните заведения - липсват 30 000 специалисти. Но, което е по-страшно: няма интерес за придобиване на професиите медицинска сестра, лаборант, рехабилитатор, лекарски асистент към момента средната възраст персоналят в сектора е над 55 години).

На 18.08.2019 г. бе подновен КТД в НЗОК, в който от една страна управлението на РЗ е съобразено с НЗСДА, а от друга страните са поели задължение, ежегодно преди изготвяне на бюджета на НЗОК за следващата година, да водят преговори за определяне размера на средната РЗ. В системата Работодателят, съвместно със Синдикатите се ангажира за увеличение на трудовото възнаграждение на служителите в процеса на изготвяне на техните годишни оценки.

Информация от РС на КНСБ

РС Благоевград. В общините Благоевград и Сандански ОРЗ в сила от 01.01.2019 г. на медицински специалисти по здравни грижи са съответно 900 лв. и 740 лв. и на немедицински специалисти - бакалавър, магистър, педагог, пряко участващи в работа с деца – по 900 лв. В община Благоевград на медицински специалисти по здравни грижи се заплаща допълнително трудово възнаграждение за придобита квалификационна степен професионалист с издаден първи сертификат – 20 лв., с втори сертификат – 40 лв.

Размер на допълнително трудово месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в Благоевград, Сандански и Кресна - 1%. Средства за работно облекло в община Благоевград за всяка календарна година - не по-малко от 300 лв.

В община Кресна в сила от 15.07.2019 г. ОРЗ: началник-клиника 1400 лв., началник отделение-ръководител – 1350 лв., лекар с две специалности/магистър-фармацевт с две специалности/магистър с немедицински специалности, пряко участващ в диагностично-лечебната дейност-1250 лв.; лекар с две специалности/магистър-фармацевт 1150 лв.; магистър с немедицинско образование, който не участва пряко в диагностично-лечебната дейност 1080 лв.; главна медицинска сестра – 1100 лв.; медицински професионалисти по здравни грижи, мед. сестри, акушерки, лаборанти, рехабилитатори, зъботехници и др. бакалавър с немедицинско образование, пряко участващ в диагностично-лечебна дейност - 950лв.; квалифицирани производствени работници – 650 лв.; оператори на транспортни средства 650 лв.; нискоквалифицирани работници - МРЗ. Всеки работник или служител, член на СО, придобива право на 2 дни платен годишен отпуск.

Общини Сандански и Кресна - на работниците и служителите, за които се изисква издаването на лични здравни книжки и воденето на здравни книжки, работодателят осигурява безплатни медицински изследвания и финансира ежегодното подновяване на здравните книжки.

РС Велико Търново. В контекста на кризата с Covid-19, на 24.04.2020 г. от РС на КНСБ съвместно с ТКС на ФСЗ е предприета стъпка за промяна на общински КТД-здравеопазване в общините Велико Търново и Елена с искане времето, през което работещите в ДУЗ и детските ясли, не изпълняват трудова дейност, поради независещи от тях причини, да бъде обявено за платен служебен отпуск.

РС Видин. Община Видин - договорени са по-високи работни заплати на медицинския персонал от училищно и детско здравеопазване.

РС Враца. В община Мездра бяха водени преговори с участието на д-р Пламен Радославов и областния координатор на КНСБ, на които обаче не беше постигнат резултат относно заплатите на работещите в детско и училищно здравеопазване. Според кмета, община Мездра не разполага с достатъчно финансови средства, а и ако медицинските специалисти получават възнаграждения, съгласно отрасловия КТД в здравеопазване, заплатите им ще надхвърлят тези на медицинските сестри в болницата, което ще доведе до социално напрежение в общината и липса на кадри

за здравните заведения. В останалите синдикални организации КТД се сключва не на общинско ниво, а на ниво предприятие.

РС Габрово. Община Габрово. ДУЗ: за 2019 г. е постигнато увеличение на РЗ с 12% на всички работещи в детски ясли, яслени групи към ДГ и здравни кабинети в училища и ДГ и млечна кухня /746 лв. за медицински специалисти, 571 лв. за детегледачки/. От 1.01.2020 г. е договорено 12% увеличение на РЗ на целия персонал /836 лв. за медицинските специалисти, 639 лв. за детегледачки/. В подписания нов КТД се предвижда през месец юли т.г., въз основа на анализ на изпълнение на бюджета за дейността, при наличие на финансови средства да бъде договорено отново увеличение на основните заплати на персонала. Договорено е медицинските специалисти по здравни грижи да получават допълнително възнаграждение за придобита специалност 50 лева, за придобита квалификационна степен професионалист с издаден първи сертификат – 20 лева и професионалист с издаден втори и последващ сертификат – 40 лева.

На педагогическите специалисти в ДЯ се заплаща допълнително възнаграждение за образователна степен 50 лв. и за придобита пета професионална-квалификационна степен 20 лв., за четвърта – 35 лв., за трета и следваща – 40 лв.

Община Севлиево: През 2019 г. ОРЗ на медицинските специалисти са повишени с 11,5% и достигат 780 лв. След усилен преговори с местната власт от 01.01.2020 г. ОРЗ на медицинските специалисти в яслени групи към ДГ и в здравните кабинети в училища и ДГ са увеличени с 14% и размерът им става 880 лв.

Община Дряново: През 2019 г. се договори увеличение на ОРЗ с 10% за медицинските специалисти /715 лв./ и 11,8% за детегледачките /615 лв./. От 01.01.2020 г. увеличението е 12% /800 лв. за медицински специалисти и 700 лв. за детегледачки/ и 9% за здравни кабинети в училища и ДГ /720 лв./.

В подписания на 31.03.2020 г. нов КТД за ДУЗ се предвижда през месец юли да се проведат отново преговори за увеличение на ОРЗ.

Община Трявна: През 2019 г. е постигнат ръст на ОРЗ на медицинските специалисти с 10% /638 лв./. В резултат на това, въпреки ограничения си бюджет, община Трявна дофинансира държавно делегираната дейност с 8 000 лв. в края на 2019 г. От 01.01.2020 г. увеличението на РЗ е едва с 5% /670 лв./, поради факта, че мнозинството от работещите в системата са на пределна възраст /предпензионна и пенсионна/, което налага изплащането на по-високи допълнителни възнаграждения за трудов стаж и професионален опит (клас).

През м. декември 2019 г. е изплатено ДМС в размер на 200 лв. на работещите в община Габрово, в община Севлиево – в размер на 150 лв. и в община Дряново - 650 лв.

РС Добрич. Заплатите на медицински сестри и педагози от ДЯ в град Добрич са увеличени от 700 на 900 лева, а на медицински сестри от „здравни кабинети в училища и детски градини“ от 1.1.2019 г. от 680 на 800 лв. и от 1.07.2019 г. след анализ на изпълнението на бюджета на тази дейност за 6-месечието от 800 на 820 лв. Освен това, за 2019 г. бяха договорени от 60 до 200 лева над заплатите (или от 11,7 до 28,6%).

За 2020 г., считано от 1 януари е договорен размер на увеличение на ОРЗ за заетите във всички бюджетни дейности на община Добрич от 10% до 25%.

Анализът на постигнатите договорености през последните 3 години сочи, че в детските ясли на община Добрич от началото на 2018 г. до началото на 2020 г. ОРЗ на мед. сестри и педагози са увеличени с 62%, а на медицински сестри от „здравни кабинети в училища и детски градини“ с 50%. В табличен вид по-долу са представени постигнатите договорености през последните три години за заетите в община Добрич в сферата на здравеопазването.

Дейност	Категории персонал	Постигнати договорености		
		от 1.1 2018	от 1.1 2019	от 1.1.2020
ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ				
1. Детски ясли	Специалисти (мед. сестри и педагози)	13% 620->700 лв.	28,6% (700 -> 900 лв.)	11,1% (900->1000 лв.)
	Детегледачи	МРЗ (510 лв.)	17,6% (510-> 600 лв.)	11,1% (600 -> 667 лв.)
	Админ. - пом. персонал (перач, чистач, готвач, огняр, ЗАС, шофьор, поддръжка)	МРЗ (510 лв.)	17,6% (510 -> 600 лв.)	11,1%
2. Детска млечна кухня	Специалисти (технолог, гл. готвач и готвач)	5%	15%	11,1%
	Админ. - пом. персонал (ЗАС)	5%	15%	11,1%
3. Здравни кабинети в училища и детски градини	Специалисти – медицински сестри	от 1.1 – 5% (600 -> 630 лв.) от 1.4 –3,2% (630 -> 650 лв.) от 1.10– 4,6% (650 -> 680 лв.) оптимизиране на числеността	от 1.1– 17,5% (680 -> 800 лв.) от 1.7 – 2,5% (800 -> 820 лв.)	10% (820 -> 902 лв.) чрез оптимизиране числеността
4. Др. д/сти	здравни медиатори	МРЗ	МРЗ	МРЗ

РС Плевен. В община Плевен ОРЗ за 2020 г. на специалистите в здравните кабинети в ДГ и училища достигна размер от 850 лв., а в ДЯ, детски кухни и яслени групи в ДГ – 900 лв. В резултат на разпределението на преходния остатък в бюджета към 31.12.2019 г., като ДМС г. и в двете дейности са изплатени суми от по 400 лв. Няма подписани общински КТД.

В община Долни Дъбник специалистите в здравните кабинети в ДГ и училища от началото на 2020 г. имат ОРЗ в размер от 620 лв., а в ДЯ, детски кухни и яслени групи в ДГ ОРЗ нарасна на 680 лв. Изплатено ДМС г. за 2019 г. и в двете дейности от по 50 лв. И в двете дейности има подписани общински КТД.

В община Долна Митрополия ОРЗ на специалистите в здравните кабинети в ДГ и училища от началото на 2020 г. е 702 лв., а в ДЯ, детски кухни и яслени групи в ДГ – 689 лв. Изплатено ДМС за 2019 г. и в двете дейности от по 500 лв. И в двете дейности действа общински КТД.

В община Искър и в двете дейности е договорен най-висок ръст на ОРЗ през 2020 г. в областта - размерът и стана 950 лв. Изплатеното ДМС за 2019 г. е от по 586 лв. Действат общински КТД.

В община Червен бряг в дейност „Здравен кабинет в ДГ и училища“ е договорен увеличен размер на ОРЗ за 2020 г. от 730 лв., изплатеното ДМС е от 200 лв. Има подписан общински КТД. В дейност „ДЯ, детски кухни и яслени групи в ДГ“ ОРЗ нарасна на 810 лв., а полученото ДМС е най-високо в областта – 1000 лв. Няма подписан общински КТД.

РС Русе. В община Русе на 11.03.2019 г. е подписан Общински колективен договор във функции „Здравеопазване“ и „Социални дейности“, в който е договорено увеличение на РЗ от 01.03.2019 г. Най-високо то е за медицински специалисти в училища, ДГ, ДЯ и педагози в ДЯ в размер на 780 лв. Заложено е увеличение на РЗ за всички служители в ДЯ и детска млечна кухня до 15%. ОРЗ на всички служители от функция „Социални дейности“ се повишават до 10%. От 01.01.2020 г. по-високо увеличение на ОРЗ има за медицински специалисти в ДЯ и педагози в ДЯ - 860 лв., в училища, детски градини – 840 лв. Заложено е до 10% увеличение на РЗ за всички служители в ДЯ и детска млечна кухня. Основните месечни заплати на всички служители от функция „Социални дейности“ се повишават до 15%.

В община Сливо поле РЗ на медицинския персонал е увеличена с 50 лв., считано от 01.01.2019 г. - от 600 лв. на 650 лв. В действащия КТД е договорена 13-та РЗ. От 01.01.2020 г. РЗ достигна 700 лв.

В община Ветово ОРЗ на медицинските специалисти през 2019 г. бе 640 лв. След ползотворни преговори на РС в общината и решение на общинския съвет е договорено увеличение на РЗ на медицинския персонал с 10% за 2020 г. плюс още 10% и така ОРЗ стана 740 лева от април 2020 г.

В община Бяла в МБАЛ договорените заплати на персонала са спрямо КТД-то от 2016 г. През януари 2019 г. заплатите на медицинските сестри са станали 720 лв. С отпуснатите пари от МФ ще станат 920 лв., но са гарантирани само за 2019 г.

В община Две могили за персонала във функция „Здравеопазване“ увеличението на работната заплата е до 10%.

РС Смолян. За медицински специалисти в детски градини, яслени групи и училища – през м. февруари т.г. бе изпратена покана за преговори с кмета на община Смолян за подписване на КТД-община, но процесът бе прекъснат от създалата се ситуация с коронавируса. В МБАЛ „Братан Шукеров“ гр. Смолян бе подписан КТД, като РЗ на медицинските сестри достигна 820 лв.

РС Стара Загора. В община Ст. Загора с анекс за 2019 г. са увеличени заплатите на работещите в ДЯ, детска кухня, яслени групи в ДГ и УДЗ два пъти през 2019г. - в началото на годината и от началото на месец юли, достигайки малко над 10%, а от началото на тази година отново с анекс увеличението е с 10% на всички служители. Заплатите на медицинските специалисти достигнаха 900 лв. от началото на тази година и няма персонал, който да е с МРЗ - минимум на 106% от МРЗ.

РС Шумен. Община Шумен - договарянето в дейност „Детски ясли, детски кухни и яслени групи в детска градина“ е на ниво община и обхваща 7 ДЯ и 5 яслени групи с щат 204 бр. През месец януари 2019 г. е договорена РЗ за медицински специалисти от 720 лв. и през месец юли още веднъж и достигане ниво от 770 лв. За дейност „Здравен кабинет в детски градини и училища щат 55 бр., през 2019 г. също се договаря двукратно: януари - 720 лв. и юли - 770 лв. РЗ за медицинските специалисти. При очакван финансов резултат в края на годината от 39 957 лв. е договорено ДМС на едно лице от 250 лв.

Относно разпределението на средствата от ЕРС за 2020 г.

В началото на 2020 г. РС направи сравнителен анализ на натурални и стойностни показатели за прилагане на стандартите в делегираните от държавата дейности между 2019 г. и 2020 г. на община Шумен, от който е видно, че за дейност „Медицинско обслужване в здравен кабинет“ бюджетът за 2020 г. е увеличен с 10,8%, на 09.01.2020 г. е подписан Анекс към КТД за увеличение на РЗ с ръст на ОРЗ с 10%, т. е в размер на 850 лв. за медицински специалисти. За дейност „Детска ясла“ и за яслени групи към детските градини е налице увеличение с 9,6%, на 09.01.2020 г. е подписан Анекс към КТД на общинско ниво за увеличение РЗ с ръст на ОРЗ с 10%, т. е в размер на 850 лв. за медицински специалисти. В дейност „Детска кухня“ и дейност „Здравни медиатори“ на 07.01.2020 г. е подписан КТД за увеличаване на РЗ с 10%, като постигнатото ниво е 750 лв. за специалистите с висше образование.

Община Нови пазар - през 2019 г. двукратно са увеличавани РЗ в „Детски ясли“, като в началото на 2020 г. те достигнаха 850 лв.

Община Каспичан - през 2019 г. за работещите в ДУЗ и детска яслена група бяха договорени РС в размер на 900 лв. От началото на 2020 г. същите след подписване на анекс достигнаха 950 лв. за всички медицински специалисти. Особено в колективното трудово договаряне в тази община е, че се подписва едно КТД на общинско ниво

Община Велики Преслав - колективният трудов договор за дейностите „Детска ясла и за яслени групи към детските градини“ и „Медицинско обслужване в здравен кабинет“ е един и РЗ през 2019 г. бяха договорени на ниво 900 лв. В момента се водят преговори за ново увеличение на РЗ.

РС Ямбол. В областта през 2019 г. увеличението на РЗ във функция здравеопазване е с близо 9%. Все още се изчаква преизчисление или доплащане от страна на държавата, като в община Ямбол се очаква увеличение с близо 8%, в общините Тунджа, Елхово и Болярово - с 10%.

НБС „Огнеборец“

С усилията на НБС „Огнеборец“ работните заплати на заетите в органите на пожарната безопасност и защита на населението от 01.01.2019 г. бяха увеличени с 10% и с още 10% от 01.01.2020 г. Освен това, ставката за положен 1 час нощен труд бе увеличена от 0.25 лв. на 1.00 лв. Средствата за издръжка за всички служители в МВР като процент е в размер на приблизително 0.1 на сто от БВП.

Съюз на българските музикални и танцови дейци

През 2019 г. и/или в началото на 2020 г. СМТДБ постигна надграждане на параметрите и стандартите по заплащането на труда в КТД във важни и значими за страната и регионите културни институти.

В Държавна опера при Театрално-музикален продуцентски център – гр. Варна е договорено увеличение на РЗ с 15% за 2019 г. Преговори за ръст на заплатите за 2020 г. не се предвиждат.

В Академия за музикално, танцово и изобразително изкуство „Проф. Асен Диамандиев“ – гр. Пловдив е постигнато нарастване на РЗ за всички служители с 50 лв. през 2019 г. За 2020 г. е подписано споразумение за увеличение на РЗ на всички служители с 50 лв. и на всички преподаватели с научна степен „доктор“ с 40 лв.

В Духов оркестър при Общински комплекс Дворец на културата – гр. Перник РЗ на артист-оркестрантите

бележат увеличение от 40 лв. през 2019 г. и имат ново увеличение с още 40 лв., считано от 01.02.2020 г. След нови преговори с община Перник, увеличение на РЗ с още 20 лв. ще се получи от 01.04.2020 г.

Информация от РС на КНСБ:

РС Видин. Община Видин - действащи КТД има в Общински драматичен театър, Регионален исторически музей и „Ансамбъл Дунав“.

РС Плевен. Община Плевен - в РВИМ договорената ОРЗ за 2020 г. е 650 лв., изплатеното ДМС за 2019 г. – 400 лв. Отказ от подаване на информация по заплащането има от РИМ. И в двата музея действат КТД.

РС Смолян. Увеличение на ОРЗ на работници и служители в сферата на културата е: Регионална библиотека – 12%; Регионален театър, Регионална галерия и Планетариум - 10%, Регионален музей – 8%, Фолклорен ансамбъл „Родопи“ гр. Смолян – с ръста на минимална работна заплата.

РС Ст. Загора. Няма подписан общински КТД, но всяко направление има действащ КТД, подписан със съответния ръководител. Всички структури получиха увеличение на заплатите, с колкото са увеличени и съответните ЕРС във всяка от дейностите.

РС Шумен. В община Шумен във функция „Почивно дело, култура, религиозни дейности“ дейностите „Музеи /щат-55 д./, художествени галерии /щат-7 д./, паметници на културата и етнографски комплекси с национален и регионален характер“ в края на финансовата 2019 г. получиха ДМС по една МРЗ /560 лв./, а в дейност „Библиотеки с регионален характер“ - по една основна РЗ. Натуралните показатели и единните разходни стандарти за 2020 г. осигуряват ръст на средствата за РЗ в двете институции от 13%, което е договорено в КТД.

РС Ямбол. През 2019 г. в областта постигнатото увеличение на РЗ в сферата на културата е с 9 -10%.

6

КРИЗАТА „КОВИД 19“ И ОЦЕНКА НА РИСКОВЕТЕ ЗА ЗАЕТОСТТА И ЗА ДОГОВАРЯНЕ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ В АНАЛИЗИТЕ НА ОСНОВНИТЕ ЧЛЕНОВЕ НА КНСБ

Федерация на независимите синдикати на миньори

Сложната ситуация в условията на пандемията „Covid – 19“ и очертаващата се тежка икономическа криза се отрази, както на дейността на ФНСМ, така и на синдикалните организации по места за запазване здравето и сигурността при работа на работниците и служителите и за преодоляване на последствията от кризата върху доходите на работещите.

Стопанските ръководства от минно-добивната индустрия, ФНСМ-КНСБ и синдикалните организации в търговските дружества положиха максимални усилия за предприемане на стриктни мерки, за да не бъде допуснато разпространение на корона-вируса и заразяване на работници и служители, което би довело до тежки последици за производствените процеси.

В тази връзка са предприети следните по-съществени мерки в отделните дружества:

- подсигурени термокамери, маски, дезинфектанти, лекарствени средства, защитни облекла за работещите и др.;
- дистанционна работа за длъжностите, чиято дейност позволява това;
- спазване на строги изисквания при транспортиране на работещите в превозните
- средства до месторабота и обратно с максимално намален брой пътуващи и същевременно увеличен брой транспортни средства;
- стриктни изисквания при осъществяване на производствената дейност – дезинфекция на багери, камиони и др.;
- подсигурени отделни входи и изходи за влизане и излизане от работа, така че да не става струпване и засичане на много хора;
- преминаване на 12 часови работни смени.

На този етап няма признаци за съкращаване на работна ръка, нито за намаляване на работните заплати в бранша.

Федерация на независимите строителни синдикати

Според ФНСС има индикации, че процесът на строителството няма да бъде нарушен в значителна степен от пандемията с COVID-19.

Въпреки несигурното положение, строителният сектор у нас се адаптира бързо към новата ситуация - работата по строителните площадки не е спряла, фирмите заделят допълнително перо за обезопасяване на строежите. Липси поне засега не се чувстват и във веригата на доставките. Очакванията обаче са, че тя е най-застрашена в новата ситуация, което може да доведе до значителни забавяния в доставките в бъдеще. Няма заплахата за строежите, които са на ход и имат осигурено финансиране. Не така стоят обаче нещата в дългосрочен период - строителните процеси вероятно ще претърпят трусове, особено ако се разчита на банки или кредити.

ФНСС смята, че през 2020 г. няма да успее да договори повишение на работните заплати поради **затруднената ситуация, в която се намира цялата икономика.** Ще настоява за по-добри условия на труд по време на пандемия, достойно заплащане въпреки всичко, допълнителни клаузи, както в КТД на фирмено ниво, така и в ОКТД свързани с повече допълнителен отпуск, както за работниците, така и за жените майки с деца до 11 годишна възраст. ФНСС се надява, социалният диалог през 2020 година да има решаваща роля при договаряне на по-добри условия за наемните работници.

Федерацията на независимите синдикални организации от леката промишленост

Не може да се предвиди дали ще се наложи всички постигнати договорености към настоящия момент да претърпят промени, в следствие от задълбочаване на кризата и тежката ситуация с COVID-19.

Предвид новите рискове, които възникнаха в няколко предприятия, могат да се отбележат:

- масови съкращения, поради затруднения при експорт, липса на поръчки и продажби на продукцията;
- прекъсване на преговори за КТД в предприятие;
- спиране на поръчки, намаляване обема на работа в някои предприятия и до намаляване на работното време, и използване на анти-кризисната мярка 60/40 от ПМС 55, при запазване на заетостта;
- на част от работещите в предприятията се предоставя платен годишен отпуск, на други по желание неплатен отпуск, в случай на използван ПГО или само в краен случай при частични непопулярни мерки;
- съществува риск от заболяване на работници от COVID-19, поради недостатъчната възможност за социална дистанция при работа между работниците на машини, и бързото разпространение на болестта.

Според мнението на браншовите работодателски организации към момента спадът в производството в сектора за последния месец е между 20 - 30%, което ще се отрази неблагоприятно на бизнеса и на работещите.

Част от нашите предложения са:

- отпускане на целеви безлихвен кредит, с гратисен период от 5 години и срок на погасяване 10 години;
- с цел запазване на заетостта в предприятията в и случая по примера на предишно Постановление № 44 от 19.02.2009 г. да не се изисква работодателя да изплаща останалите 40%, поради липсата на финансови възможности, а временно само да се получат държавните компенсации.

Направено е ново предложение от ФНСОЛП и БАПИОТ до МИ за извънредно неprisъствено заседание на ОСТС „Лека промишленост“ за обсъждане на конкретни предложения за действия в кризата на равнище предприятие и сектор.

НСФ „Метал-Електро“

В края на 2019 г. картината в бранш машиностроене се промени в негативен аспект, тъй като икономиките на страните, в които българските предприятия изнасят продуктите си, търпяха отрицателно развитие. Българското машиностроене е експортно ориентирано и ръстът в производството е изцяло зависим от поръчките за Германия, Франция, Белгия, Италия, Испания и др.

Изводите, които могат да се направят, не са особено благоприятни и за съжаление началото на 2020 г. не остави възможност да се развият положителни икономически сценарии. Пандемията „Covid 19“ прекъсна нормалния ход на нещата

и постави икономиката в световен план в патова ситуация, която изцяло променя бъдещето на бранша - поне в близките няколко години. Възстановяването у нас в сектора ще започне не по-рано от 6 месеца след възстановяване на икономиката в Европа.

Федерация на независимите синдикати в земеделието

ФНСЗ, ФСОГСДП и представителите на национално представителните работодателски организации от КРИБ и АИКБ инициираха и на 22.04.2020 г. се проведе заседание на ОСТС към МЗХГ с участието на министър Десислава Танева и представители от МТСП и ГИТ. Председателят на ОСТС и зам. министър Лозана Василева информира за всички предприети мерки и адекватни действия на МЗХГ в периода на извънредното положение, както и за предстоящи такива. Участниците в заседанието споделиха своята подкрепа за действащите мерки на министерството и предложиха допълнителни мерки, съобразно особеностите на бранша, който представляват. На всички въпроси беше даден отговор от министър Танева и председателя на ОСТС. Всички предложени мерки бяха обект на обсъждане и дискусия и решение да се излезе с обща позиция. Обсъжданата мярка за трайно безработните лица, които получават социална помощ, да бъдат насочени за полагане на труд в селското стопанство срещу заплащане, предложена от земеделските производители, беше подкрепена от всички участници в заседанието с изключение на представителката на КТ „Подкрепа“ - Федерация земеделие и гори, дори ФНСЗ беше обвинена, че поддържа мярка, която се характеризира с едва ли не с експлоататорски труд. ФНСЗ е в постоянен диалог както с представителите на МЗХГ, така и със земеделските организации, членуващи в национално представителните организации.

Синдикат „Бира, храни и напитки“

Наблюденията в сектора сочат, че пандемията доведе до средно 35% спад на производството към края на м. април 2020 г., като в някои предприятия се очертава приближаваща криза.

Тъй като обстановката постави браншовите партньори в патова ситуация, те се обединиха около тезата: по-добре „лош мир, отколкото добра война“. Работодатели и синдикати се договориха, че съкращения в предприятията няма да има, за да не се търсят впоследствие кадри от борсите по труда - договореност, която се спазва и до момента, като само две предприятия преминаха на 4-часов работен ден.

Това обстоятелство обаче наложи по-късно, при регистрацията на БКТД в Инспекция по труда, в някои от членовете на договора да не се впишат

финансовите параметри, които се отразени в протоколите от заседанията на Браншовия съвет и се изпълняват само от МНК.

Председателството на Синдикат „БХН“ набляга на децентрализацията на колективното трудово договаряне, с цел по-силно социално партньорство по места, което ще засили изграждането на „информационна среда“ и по-добър „релеф“ на КТД-ри в предприятията. В периода май - юни 2020 г. предстоят преговори по подписване на КТД във всички предприятия. Важно е да са подчертае, че социалните партньори са обединени около постигане на амбициозен бенчмарк и реализиране на покритие с БКТД над 95% от заетите, както и създаване на фонд „Справедлив преход“ от външните присъединителни вноски.

Съюз на транспортните синдикати в България

Предвид динамичната обстановка, свързана с ковид-кризата и активните мерки, които бяха предприети в целия сектор, СТСБ подготви становище с предложения относно по-нататъшни действия за оказване на помощ и подкрепа за отрасъл Транспорт, като един от най-силно засегнатите в настоящата кризисна ситуация.

Наред с необходимостта от целеви финансови субсидии за отделните сектори, на база анализа на загубите в отрасъла, произтичащи от мерките, свързани с борбата с вирусната пандемия, могат да бъдат посочени и други, конкретни мерки. На този етап за спасяване на транспорта, трябва да се разчита на прилагането на гъвкави решения, които да намалят загубите и да поддържат системата жизнеспособна. Едновременно с това, трябва да отчитаме негативните последици за околната среда, стремейки се към по-екологична инфраструктура и технологии с ниски въглеродни емисии. Пренасочването на част от товарите от сухопътния към железопътния, въздушен и воден транспорт е една мярка в правилната посока.

Синдикат на автотранспортните работници в България

Ситуацията с „Covid 19“ и карантина доведе до сериозни загуби в предприятията, поради тоталния срив на пътнико-потока, неизпълнение на всички линии, заложили в транспортните графици и др. п., а това на практика прави трудно осъществимо договарянето с работодателите на ръст на трудовите възнаграждения.

Според направените разчети от САРБ, в Бюджет 2021 следва да бъдат увеличени средствата за субсидии с 15 млн. лв. и средствата за компенсации с 12 млн. лв., или общо 27 млн. лв., чрез които основно да се увеличат разходите за персонал в

отрасъла, за което синдикатът е направил предложение и настоява.

Национална федерация на енергетиците

По искане на Национална федерация на енергетиците и НСФЕБ като част от приетата обща инициатива на КНСБ, на 29.04.2020 год. е проведен Браншов съвет за тристранно сътрудничество в енергетиката (БСТСЕ) за обсъждане на текущите въпроси за работа на енергийните дружества в условията на пандемична криза, както и за набелязване на стъпки за подпомагане на отрасъла след отмяна на извънредното положение.

Обсъжданите въпроси включваха:

- Предприети действия и мерки за запазване на работните места в дружествата, обезпеченост и заплащане на положения труд;
- Приложимост на предприетите от правителството мерки за подпомагане на работещите и работодателя в енергийните дружества;
- Мерки за осигуряване на безопасни условия на труд;
- Осигуряване на ликвидността на предприятията в сектора за изпълнение на оперативната им дейност;
- Прогнози за финансовата устойчивост на предприятията в условията на увеличени разходи и намалени приходи;
- Актуална позиция на РБългария по отношение на амбициозните цели на Зелената сделка и системата за търговия с емисии.

Участниците в Браншовия съвет се обединиха около мнението, че предприетите мерки за осигуряване на сигурността на доставките на електрическа енергия за страната и за работата на заетия персонал в енергийните дружества в условията на извънредно положение са адекватни.

Същевременно извънредните условия налагат забавяне или отлагане на ремонтни работи, профилактики и присъединявания на нови обекти. Това налага да се планира дейността на дружествата, така че да не се застраши сигурността на доставките през предстоящия зимен сезон. Намаленото с 10% производство и значително ниските борсови цени допълнително създават затруднения за изпълнение на програмите на дружествата и поставят остро въпроса за адекватното заплащане на всички услуги, които се осигуряват за системата. Например услугите по осигуряване на първично и вторично регулиране, които сега се заплащат по значително занижени цени и които не са променени с години, сега се покриват от други дейности на засегнатите дружества. В състоянието на остър финансов дефицит това е недопустимо.

Енергийните дружества вече представиха своите заявления за ценообразуване за следващия регулативен период, но развитието на извънредното положение междувременно води до допълнителни повишени разходи за оперативна дейност, включително за осигуряване на безопасни условия на труд или за транспорт до работното място.

Приетите законодателни разпоредби, които дават възможност за отлагане на плащанията на крайни клиенти, имат негативен ефект при енергийните дружества. Също така има сигнали, че търговски участници изпитват затруднения за обслужване на задълженията си по веригата на доставките, поради рязката промяна на цените на борсите.

Оптимистичното очакване, че с отпадане на извънредното положение през месец май, ще има бързо икономическо възстановяване и отпадане на ограничителни мерки, следва да се анализира внимателно:

- Вероятно е, ниското потребление на електрическа енергия и ниските цени на природния газ да продължат да оказват силно въздействие върху енергийните дружества у нас в по-продължителен период;
- Повишените разходи за организация на труда и безопасността на хората ще се запазят, а ограничените резерви и възможности ще се изчерпят, включително и законово предоставената възможност за ползване на отпуски.

Във връзка с острата нужда от адекватно планиране на мерки за осигуряване на стабилността на енергийните дружества бяха обсъждани редица конкретни предложения, включително:

- Отпадане на ограниченията за извършване на профилактики и присъединявания;
- Отразяване на повишените разходи за безопасни условия на труд и реалните цени на системните услуги при регулаторното ценообразуване;
- Осигуряване на възможности за достъп до безлихвени оперативни заеми за енергийни дружества при необходимост;
- Преоценка на заявените мерки по европейски политики за намаляване на емисии на въглероден двуокис, за енергийна ефективност и други, до излизане на засегнатите предприятия от икономическата криза.

Федерация на независимите синдикални организации от държавното управление и организации

Предвид условията, в които по време на извънредното положение в следствие на „Covid 19“ служителите в бюрата по труда и в агенциите за социално подпомагане работят на първа линия, през м. март т.г. Федерацията предложи пред МТСП

спешни мерки и настоя да им бъдат изплатени допълнителни целеви възнаграждения, а с оглед превенция срещу зараза с COVID 19, да бъде осигурена работна среда при строго спазване на санитарно-хигиенните изисквания.

Федерация на синдикатите от здравеопазването

По време на пандемията COVID – 19 основната дейност беше извършена от обществените лечебни заведения за болнична помощ, където недостигът на медицински персонал е очевиден. ФСЗ настоява в Бюджет-2021 г. за:

- необходимо допълнително финансиране спрямо предходната година от МЗ в размер на 50 млн. лв. От тях:
- 30 млн. лв. за разходи за персонал на лечебните здравни заведения и структури на финансиране от бюджета на Министерство на здравеопазването. Това ще даде възможност за изпълнение на договорените минимални начални заплати по категории в КТД отрасъл „Здравеопазване“-2018. Основната тежест на противоепидемичните мерки по време на пандемията COVID – 19 беше поета от работещите в РЗИ. В тези структури на МЗ са най – ниските основни заплати и поради тази причина има съществен недостиг на кадри.
- 20 млн. лв. за изплащане на дейност на лечебни заведения за болнична помощ извъндейностите финансирани от НЗОК.

Необходимо е допълнително финансиране спрямо предходната година в бюджета на общините от 27 млн. лв., което ще доведе до възможност за достигане на минимални начални РЗ по категории персонал съгласно КТД в отрасъл „Здравеопазване“-2018 г. и ще даде увеличение на заетите с 10%, а 10 млн. лв. са предвидени като допълващ стандарт за брой деца в детските ясли и детските градини, здравни кабинети в детските градини и училища.

Необходимо е да се убеди Министерство на финансите, че трябва да се предприемат действия за постепенно изпълнение на съотношение 1:2:3 на минимални начални работни заплати (санитар, професионалист по здравни грижи, лекар). Трябва да има увеличение на стандартите за отглеждане на едно дете с 35 до 40%.

ФСЗ от години настоява за изваждане на болниците от Търговския закон и приемане на специфичен закон за регистрацията и финансирането на лечебните заведения за болнична помощ. Цените на най-масовите клинични пътеки се вдигнаха чрез НРД през 2019 г., но и в бъдеще трябва да се помисли за включването на други клинични пътеки. Трябва да се предприемат и мерки за спасяването на общинските болници.

7

7. КРИЗАТА COVID-19 ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ И ДЕЙСТВИЯ НА ПАРТНЬОРИТЕ В РЕГИОНИТЕ, ПО ИНФОРМАЦИЯ НА РС НА КНСБ

Covid-19 предизвика изключително внимание по отношение общинските бюджети. Приходната има част е под изключително сериозен натиск, като има общини с драстично и много тежко намаление спрямо същия период на миналата година. Успоредно с това трябва да се отчитат и тежестите, произтичащи от допълнителните извънредни разходи по изпълнение на противоепидемичните мерки. Това създава сериозни бариери пред диалога и договаряне заплащането на труда, и предизвиква нужда от още по-голяма гъвкавост и динамика в развитието на колективните преговори. От значение в настоящите трудни дни е осъществяването на диалога по общини и подпомагането хода на колективните преговори и договаряне по един методичен, иновативен и значим начин, който може да се превърне в двигател и да способства за последващо възстановяване на икономиката със създаване на работни места, добавена стойност и осигуряване.

РС Видин предприе действия и установи контакти с кметовете на общините от областта във връзка с обсъждането на бюджетите за 2020 г. и финансирането на дейностите образование, училищно и детско здравеопазване, социална защита в условията на Covid-19. РС участва в обсъждането и приемането на Бюджет-2020 год. на община Видин, а нещатните общински координатори в градовете Белоградчик, Брегово, Димово и Кула взеха участие в дискусиите при обсъждане и приемане на общинските бюджети за 2020 год.

РС Враца има събрана информация за състоянието на общинските бюджети и изготвен анализ, който да подпомага в процеса на преговорите по заплащането. В повечето общини средствата не достигат, а и като цяло социалният диалог с кметовете върви трудно. В условията на извънредно положение почти няма засегнати синдикални членове. Няма съкратени работници/служители към момента, част от тях са в платен отпуск, като от РС се следи да не е повече от половината, съгласно КТ. РС насочи някои от колегите от предприятията да договорят с анекс към КТД допълнителен платен годишен отпуск, който да се използва при кризисни ситуации, но към момента

не е получена обратна информация за постигнати добри резултати.

РС Добрич. Още през м. декември 2019 г. след проведените срещи със синдикалните председатели по функции и изготвени разчети от областния координатор на КНСБ за община Добрич, на база предоставените от общината отчети за изпълнението на бюджетите, поименни щатни разписания и приложението с натуралните и стойностни показатели за 2020 г. за община Добрич, РС внесе писмено предложение/искане до кмета на община Добрич за увеличение на ОРЗ на заетите в делегираните от държавата дейности по категории персонал. Преговорите с община Добрич стартирахме на 7.01.2020 г. Стъпка по стъпка, регионалната структура на КНСБ се опитва да прави възможното на местно ниво за повишаване на доходите в рамките на държавния стандарт на заетите в бюджетната сфера, с аргументи, на база на собствени разчети. Договарянето на общинско ниво в община Добрич за здравеопазването и социалната сфера дава доста по-добри позиции на работещите там от тези в много други населени места, както в областта, така и в страната.

Оттук нататък, в условията на бързо разрастваща се световна икономическа криза, продиктувана от пандемията Covid-19, вероятно ще бъдем поставени пред необходимостта да договаряме извънредни клаузи с временно действие, може би ще ни се наложи да вземаме тежки решения, но основно трябва да се стремим да постигаме справедлив баланс, гарантиращ на първо място защита на работните места и доходите на работещите, наши синдикални членове. За преодоляване последствията от кризата върху доходите на заетите в бюджетния сектор все повече ще разчитаме на изградените партньорства с местната власт.

РС Русе. По инициатива на РС са проведени няколко срещи на Общински съвет за тристранно сътрудничество в община Русе, свързани с повишаване на доходите на медицинските специалисти. Заедно с представители на СО към ФНСДУО /за работещите в домашен социален патронаж/ и ФСЗ /

за медицинските специалисти/, РС участва в публичното обсъждане на проект на бюджет на общините в региона и представи исканията на КНСБ.

В контекста на кризата с Covid-19, РС е провел разговори с работодателите в областта - там където има СО, като е обсъдена ситуацията в съответната фирма/предприятие, също и с кметовете на общини. Освен това, ежеседмично РС провежда разговори със синдикалните председатели (които от своя страна информират редовите синдикални членове). В предприятията със СО от областта, към момента работният процес продължава – „Каолин“ АД, в някои е в намален състав – „Витте“, „Дунарит“, „Кинематикс“, „Модул“, „Жити“. Някои работници работят, други са в платен отпуск, след това тези, които са работили се сменят и те излизат в отпуск. Създаден е работен график в този режим в извънредното положение.

Изпълнителните директори на „Витте аутомотив“ и „Дунарит“ категорично заявиха, че няма да съкращават работници, ще изплащат пълното трудово възнаграждение, както и бонуси, ваучери и др. договорени придобивки. Проведен е разговор с представители на Асоциацията на хотелиерите и ресторантьорите в региона, които са най-засегнатите в момента и са представени изискванията на ПМС 55. По информация от представители на шивашките фирми в региона, след приключване на шиенето на маски, те също ще търсят варианти за запазване на работниците си (ПМС 55), а някои директно заявяват, че ще ги пратят на борсата.

По инициатива на РС е проведена среща с областния управител /31 март/ за коментиране на ситуацията в региона – възможности за взаимодействие и взаимопомощ. В същия ден се състоя среща със зам. кмета на Русе с ресор инвестиции и икономика. **Основна цел – загриженост за работниците и възможни мерки за подпомагане на работодателите /ПМС 55/. По инициатива също на РС е свикан общинския съвет за тристранно сътрудничество в гр. Русе.** Срещата е проведена в присъствие на зам. кмет с ресор образование, здравеопазване, социални дейности и култура /03 април/ вследствие на поставени въпроси от ДУЗ, педагогически специалисти, непедagogически персонал в ДГ и училища и са набелязани конкретни мерки и възможни обединени действия. Проведена е втора среща на 06 април в присъствие на кмета на общината. **Изрази се готовност медицинските специалисти, работещите в ДУЗ да се включат в помощ на социалните услуги на територията на общината.**

Целият регион Русе е информиран за откритата гореща телефонна линия – обажданията са факт.

РС Шумен. Ще отбележим, че всички сключени КТД на ниво община и на ниво дейности към общините, където работодател е съответния кмет, са по инициатива на работещите в РС на КНСБ и преговори без тяхно участие не се водят. За получаване на крайния продукт - подписани КТД или споразумение, РС извършва сериозна подготовка и събиране на информация от различни източници - МЗ, МФ, МТСП, МОН, финансови отчети на общините, нормативни актове, провежда срещи с общински съветници и др. Подготвителният период задължително преминава през анализ на различни финансови данни.

В новата ситуация на извънредно положение във връзка с епидемията COVID-19, РС ежеседмично провежда разговори с кметове и зам.-кметове на по-големите общини във връзка с приложението на параметрите от отрасловите КТД в секторите „Образование“ и „Здравеопазване“. РС има внесени анекси за договаряне на отпуски по чл. 161 от КТ в общините Нови пазар и Шумен.

След внезапно обявеното „извънредно положение“, РС счита, че първоначално настъпи паника, объркване и дори се стигна до тълкувания от страна на кметове и работодатели, че закони като КТ и др., както и КТД, не важат. Месец по-късно настъпи известна яснота и по-трезва оценка, както и ориентация и идеи за справяне с необичайната ситуация, включително и за работодателите в по-големите индустриални предприятия. В сферата на икономиката в района бяха затворени редица производствени предприятия, магазини, хотели, ресторанти и др., което неизбежно доведе до икономическа и социална криза с неясен времеви хоризонт. Нещо повече, колкото по-продължителни и рестриктивни са ограничителните мерки, толкова по-продължителна и дълбока ще е стопанската рецесия. Ето защо, на този етап РС се концентрира върху запазване на работните места и работниците в предприятията, където има изградени синдикални организации. За ново договаряне на работни заплати е рано да се говори. Община Нови пазар - социалният диалог в общината е особено активен.

ОБОБЩЕНИЕ И ИЗВОДИ

1. Мониторингът на социалните показатели от Европейския семестър очертава положителна тенденция за България като цяло, но важни индикатори, като „младежи извън заетост, образование и обучение“, монетарна бедност, относителен дял на лицата в бедност или социално изключване, влияние на социалните системи за намаляване на бедността, доходно неравенство, индивидуално ниво на цифровите умения, остават на „критично ниво“ или „за наблюдение“ поради трайно установени неблагоприятни позиции на страната ни.

2. Анализът на степента на съответствие на индикаторите със заложените целеви показатели по приоритетни направления от **Мониторинга относно прилагане на „Таблицата с показатели по КТД и работните заплати“**, за целите на Европейския семестър, ЕССП и Партньорството по колективно договаряне и конвергенция на заплатите показва, че **от общо 28 индикатора и субиндикатора – 17 са „за наблюдение“, а 5 са маркирани като „критична ситуация“**. Трябва да отбележим забавения процес на конвергенция на заплатите и в тази връзка особено внимание следва да се обърне на степента на покритие с КТД на браншово/отраслово ниво и на ниво предприятие. Като тенденция няма особени промени през последните години, въпреки това заложената висока цел за достигане (общо покритие от минимум 60%) определя ситуацията като критична и налагаща специални мерки.

2.1. Тенденцията за намаление на КТД по предприятие „затихва“ след 2017 г. и броят им се задържа на относително постоянно ниво в края на 2019 г. Нараства броят на действащите КТД-община с 8.33%. Запазва се броят на О/БКТД на секторно равнище от предишните три години, като положителна тенденция е подписаното от ФНСОЛП и БАПИОТ **Рамково колективно споразумение за браншовете текстил и облекло** - добра стъпка в посока на рестартиране на колективно договаряне в браншовете от леката промишленост, както и подписаният в началото на 2020 г., след тригодишна пауза, **ОКТД „Машиностроене и металоиндустрия“**.

2.2. Постигнатото покритие на наемния труд с КТД, общо, на всички равнища на договаряне е **около 28-30%, или 686 583 хил. души** и това играе важна роля в целия процес на договаряне и повишаване на трудовите възнаграждения. Важно е да се отбележи, че въпреки намаляване на бр. КТД на равнище предприятие в периода 2017-2019 г., не се наблюдава съществено намаление на относителния дял на наетите, покрити с КТД, но не е и налице и тенденция за увеличение. Важно е да се подчертае, че увеличаването на покритието на наетите е в пряка връзка не само с увеличаване бр. на КТД на равнище предприятие, но преди всичко и със сключените ОБКТД – това е предизвикателството пред синдикалната система. Важно е да припомним и, че изследвания на НСИ доказват, че за наетите, обхванати от КТД, средната брутна заплата е с 14% повече от заплатата на лицата, които не са обхванати. Допълнително към това трябва да добавим и фактът, че получените социални придобивки са предимно в икономически дейности, в които обхватът на колективното трудово договаряне е по-значителен.

2.3. Усилията на КНСБ за повишаване относителния дял на покрити наети с КТД са свързани с **предприети действия за промяна на правната рамка на КТД в КТ** в две основни посоки: приемане на улеснени процедури за разпространение на О/БКТД, съгласно чл.516, ал.4 от КТ; установяване на справедливи механизми за присъединяване към КТД, съгласно чл. 57, ал.2 от КТ. Те намериха израз във включване на компромисни текстове по предложение на КНСБ в Законопроект за ИД на КТ, подготвен от МТСТ през 2020 г. Задно с това, беше разработена и методика на изчисляване на относителния дял на наетите, покрити с О/БКТД, което допълва тази, разработена от НИПА на наблюдение на покритието с КТД на равнище предприятие.

3. Отчитаме напредък в постигане целите на Националната кампания на КНСБ за увеличаване на доходите, в сравнение с предходните две години, като резултатите се доближават до поставената цел - увеличение на заплатите в частния сектор с минимум 12 -15%, което да служи като ориентир в колективното договаряне на браншово и фирменно равнище. **Средната работна заплата през 2019 г. нарасна номинално с 12.2%, а в реално изражение – с 8.8%.** Процесът има своите положителни специфики както в бюджетния, така и в реалния сектор. Безспорно е обаче взаимното им влияние и то на практика показва как си взаимодействат регулативните и пазарните механизми в реална икономическа среда. **Обобщената картина за 2019 г. в сравнителен план с 2018 и 2017 г. показва:**

3.1. Тенденция, която се забелязва през целия сравняван период 2017-2019 г. - в повечето случаи таванът на **средно договорено увеличение на възнагражденията на ниво предприятие е до 10%**, като в отделни предприятия договореното увеличение достига 13-15%. За 2019 г. средното нарастване на възнагражденията за предприятията, за които са предоставени данни, е в порядъка на 8-9%, като **най-разпространеното нарастване отново е от 10%**, а долната граница в повечето предприятия е 5%. При сравнението на тези обобщени данни изводът е, че се запазва постигнатото от предишния период, като именно в предприятията от частния сектор се наблюдава ръст на заплатите и над 10% - поставената цел от 12-15% често е надвишавана. В тази връзка трябва да добавим, че в някои предприятия вече е договорено нарастване на заплатите за 2020 г., като най-високото увеличение на заплащането на труда до този момент е с 19%.

3.2. През 2019 г. в 484 КТД на ниво предприятие - 28.98% от общо действащите 1670 КТД, са договорени размери на минимална работна заплата по-големи от МРЗ за страната, прилагани спрямо 92 358 наети - 29% от общия брой (318 473) наети в обхвата на КТД на ниво предприятие, като броят и процентното съотношение на КТД с договорена МРЗ се запазва в относително постоянни граници в периода 2017-2019 г.

3.3. Средно договорената стойност на МРЗ спрямо всички КТД за 2019 г. е 837 лв., представена като коефициент от 149.61% спрямо МРЗ за страната - в това отношение и през трите години (2017-2019) се отчита ежегодно увеличение с 10%. Положителен знак е сериозното повишаване през 2019 г. на **Медианната стойност** на 920 лв. (164.29% от МРЗ за страната), при 600 лв. за 2017 и 660 лв. за 2018 г., което заедно с трайното повишаване на **Средния размер на МРЗ** може да

се тълкува като съществено нарастване на средното заплащане на труда. Представени са данни, от които се вижда, че **Средно договорените стойности на МРЗ в КТД по предприятия за трите години са в постоянен ръст спрямо целевия индикатор – 50% от средната работна заплата за страната – за 2019 г. - 65,81%.** Същото може да се каже и за **Медианната стойност – за 2019 г. 72,27%.**

3.4. От общо 1670 действащи през 2019 г. КТД на ниво предприятие, в 1330 КТД е **договорен по-висок размер на допълнителното трудово възнаграждение (ДТВ)** за трудов стаж и професионален опит от установения минимален (0,60%) размер, което представлява 79,64% от общия брой действащи КТД, като договореностите са прилагани спрямо 196 401 наети в обхвата на действащите КТД.

3.5. **Задълбочаващият се процес на децентрализация на КТД предполага нарастващ брой на фирмените споразумения по заплатите, но това все още не е факт и поставя на изпитание синдикалните усилия за ръст на трудовите възнаграждения.** Все още редица предприятия са обвързани единствено от браншови КТД, които обикновено, с традиционни изключения в някои сектори (посочени конкретно в анализа и в приложение към Доклада), не съдържат конкретни параметри на ръст на работните заплати, а това е не само предизвикателство за КНСБ, но и крие рискове за наемния труд. Затова отново потвърждаваме необходимостта, както от логистична подкрепа от страна на държавата на браншовото колективно договаряне в т. ч. и от приемане на предложенията на КНСБ за промяна на правната рамка в КТ, така и координирани действия на федералните структури за подкрепа на колективното договаряне по работните заплати на равнище предприятие.

4. **В контекста на епидемията от Covid-19, съответно намаленото потребление и производство,** основните членове на КНСБ отбелязват сериозни икономически трудности, пред които са изправени предприятията. В тази връзка общата тенденция поне за тази година ще е борба за запазване на заетостта и съхранение на постигнатото до този момент в сферата на заплащането. Само ФНСМ считат, че на този етап няма признаци за съкращаване на работна ръка, нито за намаляване на работните заплати в бранша и не се очертава неблагоприятна тенденция.

5. **Налице е засилена координация в действията между Централа, основните членове на КНСБ от сектор бюджет и регионалните структури на КНСБ в процеса на договаряне по общини за дейности, финансирани от общинските бюджети,** която се концентрира изключително върху възможност-

ите за договаряне на увеличен размер на трудовите възнаграждения. Надграждане на параметрите и стандартите по заплащане на труда в сключваните КТД е особено видимо в системата на средното образование. Но заедно с това е налице проблем за дофинансиране в редица общини и невъзможност за достигане на договорените равнища на заплащане в ОКТД-Здравеопазване, което доведе до напрежение в средния медицински персонал и в детското и училищното здравеопазване и детските ясли.

5.1. Голяма част от регионалните структури бяха подпомогнати в съдържателната **подготовка на нови споразумения за диалог и сътрудничество** с кандидат-кметове на общини, като част от кампанията „Общински избори 2019“, с конкретни ангажменти в областта на колективното трудово договаряне, в т.ч. и на работните заплати по отделните дейности, финансирани от общинските бюджети. **КНСБ задълбочи контактите с НСОРБ**, като и на двете проведени през годината срещи с неговото ръководство потвърди очакванията си за подкрепа от Сдружението в тази насока.

5.2. Кризата Covid-19 предизвика **изключително внимание по отношение общинските бюджети**. Приходната им част е под изключително се-

риозен натиск, като има общини с драстично и много тежко намаление спрямо същия период на миналата година. Успоредно с това трябва да се отчитат и тежестите, произтичащи от допълнителните извънредни разходи по изпълнение на протиепидемичните мерки. Това създава сериозни бариери пред диалога и договаряне заплащането на труда и предизвиква нужда от още по-голяма гъвкавост и динамика в развитието на колективните преговори.

6. И през 2019 г. не бе постигнато съгласие между социалните партньори за сключване на Национално споразумение за процедура по договаряне и определяне на размера на МРЗ за страната и за процедура за договаряне на МРЗ по икономически дейности и квалификационни групи, въпреки нашето конструктивно поведение и разумни предложения. Това продължи да влияе негативно върху целия процес на договаряне на работни заплати на всички нива. **На 17.06.2020 г. беше постигнато съгласие** в рамките на подписаното Национално тристранно споразумение за възобновяване на преговорите по приемане на прозрачен механизъм за договаряне на МРЗ за страната и надграждане с процедура за последващо договаряне на минимални заплати по икономически дейности, стартиране на бипартитните преговори по МРЗ през 2020 г. и прилагане през 2021г.

НЕОБХОДИМИ ДЕЙСТВИЯ

1. КНСБ ще продължи усилията си, включително и след направени конкретни изводи от партньорски Секторни анализи и други аналитични разработки, свързани със социалния диалог и колективно договаряне, по проект на КНСБ „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище“, по ОПРЧР, за:

1.1 Създаване на адекватна правна рамка за колективно трудово договаряне в Кодекса на труда, и конкретно за договаряне на работните заплати.¹⁷

1.2 Предприемане на реални действия, за конкретни инициативи от страна на държавата, за насърчаване на процеса на колективно договаряне и повишаване обхвата на наемния труд, с ориентир постигане в средносрочен 5-годишен план минимум 60% покритие с КТД във всички сектори на икономиката. В тази насока ще продължат и конкретните ни действия за ратификация на Конвенция 154 на МОТ за насърчаване на колективното трудово договаряне и на Конвенция 151 относно защита правото на организиране и реда за определяне на условията при постъпване на държавна служба.

2. Ще задълбочим процеса на координиране на синдикалните действия на основните членове на КНСБ в бюджетната сфера от секторния съвет „Бюджетен сектор“, с оглед повишаване ефективността на партньорството с териториални, браншови и национални организации и в тази връзка предвиждаме:

2.1 Провеждане на регулярни консултативни срещи с НСОРБ относно възможностите за взаимна подкрепа на общи позиции и становища, особено по отношение на политиките и договарянето на ра-

ботните заплати по отделни функции и дейности, финансирани чрез общинските бюджети.

2.2 В контекста на подписаното на 17.06.2020 г. Национално тристранно споразумение, приемане на конкретни действия в партньорство, за осигуряване на ежегоден ръст на заплащането на труда в бюджетния сектор, договаряне на минималните нива на нарастване и диференциране на заплатите след атестация на служителите.

2.3 В регионален план – през ОБСТС стимулиране на процеса за предоставяне на информация и включване на социалните партньори в обсъждането на въпросите на работните заплати, изплащани от общинските бюджети.

3. Ще продължат действията на КНСБ за осъществяване на „Мониторинг на КТД-РЗ-скорбординг“ за целите на Европейския семестър, ЕССП и Партньорството по колективно договаряне и конвергенция на заплатите, чрез изготвяне на периодични анализи на степента на съответствие на индикаторите със заложените целеви показатели по определените приоритетни направления. В тази насока непрекъснато ще се развива методологията и инструментариума за провеждане на мониторинга.

3.1 Ще продължат конкретните ни усилия в рамките на втория етап на консултациите между европейските социални партньори по предложенията на ЕК, свързани с приемане на **правен механизъм за въвеждане на справедлива МРЗ в държавите членки, определяне на долна граница на обвързване със средната и медианната работна заплата, която да бъде приложена и при бъдещите преговори по механизъм на МРЗ на национално ниво.**

3.2 Ще финализираме и дейности от Проекта на КНСБ по ОПРЧР за обогатяване и развитие на **Информационната система по договаряне на работните заплати** на платформата на Електронния Синдикат на КНСБ, с интерактивни формати на статистически данни, сек-

¹⁷ За съжаление, през 2019 г. от страна на МТСП беше отхвърлено отново предложението ни за обсъждане на текстове да изменение на КТ в посока правната регулация на заплащането на труда, в т.ч. и за колективното договаряне на работните заплати на всички равнища.

торни анализи, добър чужд опит, прогнози и препоръки за ръст при договаряне на работните заплати по сектори.

4. В контекста на предприетите мерки за предотвратяване на последствията от кризата „Covid 19“, в съответствие с цялостната оценка на социално-икономическата ситуация, синдикалната визия за 2020-2021 г. е минимум запазване на постигнатото в ръста на доходите за 2019 г и в началото на 2020 г., както и при по-благоприятни условия отстояването на 6% ръст на заплатите в частния сектор, който да служи като ориентир в колективното договаряне на браншово и фирмено равнище, при съобразяване с конкретните финансово-икономически условия и възможности на отделните предприятия.

5. Чрез последователни стъпки и ежегодно увеличение на заплатите достигане през 2022 г. на средна работна заплата за страната 1700 лв. при равнище на минималната заплата от 800 лв., които да гарантират постигането на **приоритетната ни средносрочна цел** – работна заплата и компенсация на 1 нает в България = 60% от средноевропейските нива в СПС.

6. В тази връзка, в съответствие с подписаното Национално тристранно споразумение на 17.06.2020 г., подготовка на конкретни предложения за конкретните планове в краткосрочен – 6 м. и дългосрочен – 2 г., за изпълнение и на други постигнати договорености:

6.1 Затвърждаване на постигнатия реален ръст на МРЗ на национално равнище през последните години с конструктивни действия и предложения, свързани с продължаване на преговорите за приемане на механизъм за договаряне на МРЗ за страната, както и за механизъм и процедури за договаряне на МРЗ по икономически дейности и квалификационни групи;

6.2 Конкретни стъпки за разработване на синдикални позиции, за възможности за използване в колективното договаряне и прилагане в политиката по заплащане на труда в България на **„справедлива минимална работна заплата“ и „заплата за издръжка“**.

6.3 Разработване на **модели на „заплата за издръжка“** на база отраслови и териториални специфики, надграждащи минималната работна заплата за страната и осигуряващи издръжка в рамките на семейството. Провеждане на целева кампания за популяризиране на идеята и добрите практики и стартиране на пилотни проекти с привличането на съмишленици, от работодателските среди, представители на местните власти и специалисти от неправителствения сектор.

6.4 Ежегодно бипартитно договаряне за **препоръчителни индекси** за реален ръст по работните заплати в частния сектор и по възможност за диференциация на препоръчителни индекси по сектори, отрасли и браншове, в зависимост от икономическата конюнктура в тях и по настояване на браншовите социални партньори в тях.

7. Организиране и провеждане на координиран процес за договаряне на работните заплати, с още по-активно участие на синдикалните структури на всички нива на договаряне, като съпротива на налаганата тенденция към децентрализация на колективните преговори. И в тази насока при реализиране на дейностите на проект на КНСБ по ОПРЧР:

7.1 Провеждане на конкретна кампания за експертна подкрепа на договарянето на работните заплати на равнище предприятие – в 300 приоритизирани от основните членове на КНСБ предприятия, с изградени синдикални организации и в още 80 предприятия, без изградени синдикални организации;

7.2 Целево медийно популяризиране на всички добри примери за договаряне на работни заплати на фирми и работодатели (на регионално и национално ниво), както и на сайта на КНСБ и в социалните мрежи;

7.3 Обсъждане на проблемите свързани с договарянето на работните заплати, в това число и процедурите и механизмите на договаряне на МРЗ по икономически дейности на дискуссионни форуми на браншовите партньори.

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИ И ГРАФИКИ

- 6 Таблица 1
Социални показатели за България 2020 г.
- 9 Графика 1
ИПЦ, номинален и реален ръст на СРЗ за периода 2015-2019 г. (предходна година = 100)
- 10 Графика 2
Ръст на производителността на труда, БДС на 1 отработен час за периода 2015-2019 г. (индекси предходната година = 100)
- 16 Графика 3
БВП на глава от населението, СПС (ЕС=100)
- 17 Графика 4
Компенсация на 1 нает, СПС, ЕС=100
- 18 Таблица 2
Съотношение на СРЗ в България към някои европейски СРЗ в СПС - %
- 19 Графика 5
Относителен дял на работещите бедни по пол 2015-2019 г. (%)
- 20 Графика 6
Относителен дял на работещите бедни по продължителност на работното време 2015-2019 г. (%)
- 21 Графика 7
Квинтилно съотношение S80/S20 (общо и по възраст) за периода 2015-2019 г.
- 25 Таблица 3
Таблица индикатори „КТД и РЗ“
- 36 Таблица 4
Данни за 2017, 2018 и 2019 г.

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

АД	Акционерно дружество
АИКБ	Асоциация на индустриалния капитал в България
БАПИОТ	Българска асоциация на производителите и износителите на облекла и текстил
БВП	Брутен вътрешен продукт
БКТД	Браншов колективен трудов договор
БСК	Българска стопанска камара
ГИТ	Главна инспекция по труда
ЕРС	Единен разходен стандарт
ЕССП	Европейски стълб на социалните права
КРИБ	Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
КТД	Колективен трудов договор
МРЗ	Минимална работна заплата
МЗ	Министерство на здравеопазването
МЗХ	Министерство на земеделието и храните
МИ	Министерство на икономиката
МОН	Министерство на образованието и науката
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
МФ	Министерство на финансите
НСПС „Огнеборец“	Национален синдикат на пожарникарите и спасителите

НБС „Водоснабдител“	Национален браншов синдикат „Водоснабдител“
НЗОК	Национална здравно-осигурителна каса
НСИ	Национален статистически институт
НСОРБ	Национално сдружение на общините в Република България
НСФ „МЕ“	Национална синдикална федерация „Метал-електро“
НСТ „ХИ“	Национална федерация на труда „Химия и индустрия“
НФЕ	Национална федерация на енергетиците
ОБКТД	Общински колективен трудов договор
О/БКТД	Отраслов/браншов колективен трудов договор
ОКТД	Отраслов колективен трудов договор
ООД	Дружество с ограничена отговорност
ОП	Общинско предприятие
ОПРЧР	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
ОРЗ	Основна работна заплата
ОСТС	Отраслов съвет за тристранно сътрудничество
ПМС	Постановление на Министерски съвет
ПКС	Професионално-квалификационна степен
РЗ	Работна заплата
РЗИ	Регионална здравна инспекция
РС	Регионален съвет
САРБ	Синдикат на автотранспортните работници в България
СБУ	Синдикат на българските учители
С“БХН“	Синдикат „Бира, храни и напитки“
СЖБ	Синдикат на железничарите в България
СМТДБ	Съюз на българските музикални и танцови дейци
СРС	Средна работна заплата
СТСБ	Съюз на транспортните синдикати в България
СФОЕМИ	Синдикална федерация на организациите от електрониката, машиностроенето и информатиката
СФС	Синдикална федерация на съобщенията
ФНСДУО	Федерация на независимите синдикати от държавното управление и организации
ФНСЗ	Федерация на независимите синдикати от земеделието
ФНСМ	Федерация на независимите синдикати на миньорите
ФСОГСДП	Федерация на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост
ФНСОЛП	Федерация на синдикалните организации от леката промишленост
ФНСОХП	Федерация на синдикалните организации от хранителната промишленост
ФНСС	Федерация на независимите строителни синдикати
ФСЗ	Федерация на синдикатите в здравеопазването

Д-р икон. Любен Томев е директор на Института за социални и синдикални изследвания при КНСБ. Неговата изследователска област - доходи и жизнен стандарт, колективно договаряне и заплати. Г-н Томев е член на "Комисията по доходите и жизнения стандарт" към НСТС, Икономическия и социален съвет на Република България. Главен икономист на КНСБ, отговорен за европейския семестър и член на екипа на ETUC TUSLO (служители на синдикатите за връзка по семестъра)

Виолета Иванова е научен секретар в Институт за социални и синдикални изследвания при КНСБ. Работи в областта на жизнено равнище, издръжка на живота, равнопоставеност на половете, съвместяване на трудовия и семейния живот. Член на Управителния съвет на Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО).

Николай Недев е национален секретар на КНСБ в Направление "Правна закрила на труда и КТД". Областта на неговите отговорности са социалният диалог и колективното трудово договаряне. Представител е на синдиката в Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА). За 2020 г. е председател на НС на НИПА.

Емилия Маркова е главен експерт на КНСБ по проблемите на колективното трудово договаряне и социалния диалог. Завършила е УНСС, специалност „Организация на производството и управлението в промишлеността“, магистър по „Корпоративни финанси“ от ПУ „П. Хилендарски“. Лицензиран оценител на Агенцията по приватизация със сертификат от ACI SIMBA, The University of Tampa, Florida, USA. Като представител на КНСБ е председател на Попечителския съвет на УПФ „ДСК Родина“ АД.

Антон Генчев е старши експерт-юрист в отдел „Колективно трудово договаряне“ в направление "Правна закрила на труда и КТД". Дейността му е в сферата на колективното договаряне и социалния диалог.

Издател

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България
Отговорен редактор:
Хелене Кортлендер, директор
© Дизайн корица: ViBrand Visuals
Предпечат и печат: Про Креатив Студио

Използването с търговска цел на всички, издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации, не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

Мненията, изразени в тази публикация, принадлежат на авторите и не отразяват непременно позицията на Фондация Фридрих Еберт.

Всички текстове са достъпни онлайн
<http://www.fes-bulgaria.org>

София, 2021 г.
ISBN: 978-954-2979-82-1

