

ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН ДОКУМЕНТ ПО ДОХОДИТЕ ОТ НАЦИОНАЛНАТА КОНФЕРЕНЦИЯ НА КНСБ (01.05.2017 г.)

Националната конференция на КНСБ (1 май 2017 г.) на тема „Заплащане на труда и защита правата на работното място“ постави на задълбочено обсъждане **един от най-важните и актуални приоритети за синдиката**, но и за цялото общество – доходите от труд и ролята на колективното трудово договаряне.

- Независимо от трудното възстановяване от икономическата криза, бавното и противоречиво подобряване параметрите на пазара на труда и рестриктивната правителствена политика в бюджетните дейности, средната работна заплата нарастна от 878 лв. през 2015 г. до 962 лв. през 2016 г. (номинален ръст от 9.6%). Основен принос за това има частният сектор, при който средната работна заплата се увеличи по-бързо (с 10.5%), докато общественият сектор регистрира по-нисък ръст (от 6.4%). За периода 2012-2016 г. **средната работна заплата се увеличи с над 31%**.
- Динамично развитие отбелязват редица икономически дейности от сферата на услугите, но истински бум в заетостта с постоянен тренд през последните 5 години регистрират „Дейности в областта на информационните технологии“ и „Информационни услуги“. В същото време заплащането на труда в тях, като равнище и темп на увеличение, е далеч над средното за страната.
- На другия полюс обаче - в критично състояние са две от икономическите дейности в добивната промишленост – добив на неметални материали и суровини и спомагателни дейности в добива, както и отрасъл „Строителство“, при които се регистрира силен спад в заетостта през миналата година, както и съществено номинално намаляване на средната работна заплата.
- Задълбочаващите се неравенства в обществото намират своята проекция и в неравномерността при разпределението на заплатите. Могат да се направят следните по-важни констатации:
 - 50% от наетите в най-нискодоходните групи получават около 24% от общата сума на заплатите;
 - най-високоплатените 10% от наетите получават малко повече от 30% от общата сума на заплатите.
- След продължителното „замразяване“ в първите години на кризата, минималната работна заплата с няколко значителни стъпки успя да се впише в желаната от нас траектория на предимствен ръст – от 283 лв. през 2012 г. **сега тя е 460 лв., а номиналното ѝ повишение е с над 62%**.
- Безспорно, КНСБ има заслуга за това – като се започне от натиска на национално равнище по МРЗ и ежегодните преговори по МОД и се стигне до минималните заплати в колективните договори на секторно/ браншово и фирмено равнище. Това стана факт, въпреки крайния негативизъм от страна на някои работодателски структури и заплахите за прекратяване на социалния диалог.
- Тази констатация е валидна както на национално, така и на секторно/браншово равнище. Очевидно целият процес на автономно договаряне на заплатите умишлено е бойкотиран от страна на работодателските организации и изтласкван към периферията и по-ниските нива, към фирмите и предприятията.

- Въпреки отчетените положителни промени, като цяло картината е твърде пъстра, дори в рамките на един и същ отрасъл/бранш, което показва, че има неизползвани възможности на колективното трудово договаряне на работните заплати на равнище предприятие/организация.
- В някои случаи липсата на отраслов/браншов КТД засилва ролята и значението на фирмения КТД (напр. – в химическата и шивашката промишленост). От друга страна обаче, там където има отраслов/браншов КТД, това нерядко е предпоставка за пасивност, липса на преговори на фирмено равнище, или пък те не се използват за надграждане съобразно конкретните условия.
- Фактически процесът на децентрализация на колективното договаряне, по-скоро се характеризира с умишлено бойкотиране и отслабване на отрасловото/браншовото равнище, но не и с пенсиране на тези негативи на микро-равнище. Нещо повече, броят на КТД на фирмено равнище в реалния сектор е изключително нисък и се забелязва тенденция към намаляване.

Това е опасна посока на развитие, защото води „до задънена улица“ и „пасивни очаквания“ нещо да стане на национално ниво. Неслучайно обаче, сега вече се атакуват и последните възможности и инструменти на национално ниво – КЛАСОВЕ, МОД и МРЗ.

Затова участниците в Националната конференция на КНСБ, като обсъдиха представените анализи по отношение заплащането на труда, както и многобройните проблеми, които възникват в практиката на колективните преговори по заплатите на браншово и фирмено равнище, определят следните

ПРИОРИТЕТНИ НАПРАВЛЕНИЯ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕ В ПОЛИТИКАТА НА КНСБ ПРЕЗ СЛЕДВАЩИТЕ ГОДИНИ:

- ангажиране на КНСБ с една **по-агресивна 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 средните диапазони на различните сектори като цяло;
- утвърждаване на постигнатата от последните години **тенденция на реален ръст на МРЗ** на национално равнище чрез ежегодни преговори със социалните партньори по общоприет механизъм за договаряне на минималната работна заплата за страната;
- разработване и пилотно прилагане на **модели на „заплата за издръжка“** на база отрасли и териториални специфики и провеждане на целева кампания за популяризиране на идеята и добрите практики, като се търси максимално широка подкрепа, вкл. и местната власт;
- приемане на **адекватна правна рамка за договаряне на работните заплати** в Кодекса на труда и реални действия за логистична подкрепа на бипартитния социален диалог;
- продължаване на усилията за **разпространение на отрасловите/ браншови КТД**, с оглед постигането на решителен прелом в борбата със сивата икономика и социалния дъмпинг;
- организиране и провеждане на **координиран процес за договаряне по работните заплати**, с още по-активно участие на всички нива на договаряне чрез консолидация на информационните и експертните ресурси и синхронизиране действията на синдикалната система;
- **обогатяване и доразвиване на информационната система** за договаряне на работните заплати в електронния синдикат на КНСБ със статистически данни, секторни анализи, прогнози и препоръки за ръст при договаряне на работните заплати по сектори;
- адаптиране на Модула „КТД“ в електронния синдикат за осъществяване на **онлайн консултации и обучение на експерти** по договаряне на работните заплати;

- формиране на **гъвкави експертни екипи в рамките на Националната мрежа по колективно договаряне**, в помощ на преговорите по заплатите на браншово и фирмено равнище;
- ежегодно изготвяне на **Доклад по доходите и колективното трудово договаряне** с анализ на постигнатото, оценка на социално-икономическата ситуация и синдикалната визия за ръст на заплатите (вкл. по основни сектори и дейности);
- превръщане на **Кампанията за повишаване на доходите** в ежегодна инициатива, съпътстваща процеса на договаряне на заплатите - с оглед поддържане приоритетното значение на проблема в обществото и мултиплициране на ефекта;
- активизиране на **сътрудничеството с НСОРБ** за насърчаване на членовете му към активен и ефективен социален диалог, особено по отношение политиките и договарянето на работните заплати, по отделните функции и дейности, финансирани чрез общинските бюджети;
- **максимално оползотворяване възможностите на фирмено равнище**, произтичащи от повишената производителност на труда, както и подобряване механизмите и съотношенията в разпределението на новосъздадената стойност.

ЧРЕЗ ТЕЗИ ПОЛИТИКИ И МЕРКИ КНСБ СИ ПОСТАВЯ ПОСТИГАНЕТО НА СЛЕДНИТЕ ЦЕЛИ КЪМ 2022 Г.:

Главна цел - след 5 години българите да достигнат жизнен стандарт на ниво поне 60 на сто от този на средния европеец¹.

Подцели:

1. Номинален ръст на МРЗ от поне 70% и достигане до ниво от 800 лв. през 2022 г.
2. Номинален ръст на СРЗ от поне 60% и достигане до ниво от 1700 лв. през 2022 г.
3. Достигане на съотношение МРЗ/СРЗ 47-50% през 2022 г.

София, 03.05.2017 г.

¹ Показателите за тази цел са разписани в Програмата на КНСБ 2017-2022 (Втори раздел: КНСБ – жалони на икономическото и социално развитие).