



**БЪЛГАРСКА БРАНШОВА КАМАРА®
МАШИНОСТРОЕНЕ**

София 10 МИНИСТЕРСТВО НА ФИНАНСИТЕ
02/9872064

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА
И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

Регистратура

Изх. № 75 /ОМ/ 29.08.2016г.

ДЕЛОВОДСТВО

Вх. № 92-00-990
Дата 29.08.16г.



ВХ.№.....

01-103

До

Телефон за справки: 9859 2684

СОФИЯ, 29. 08. 20162016 г.

г-жа Зорница Русинова - Министър на труда и социалната политика

г-н Владислав Горанов - Министър на финансите

г-н Васил Велев - Председател на АИКБ

г-н Божидар Данев – Изпълнителен председател на БСК

г-н Цветан Симеонов – Председател на БТПП

г-н Кирил Домусчиев – Председател на КРИБ

Копие: г-н Димитър Манолов – Президент на КТ „Подкрепа“

г-н Пламен Димитров – Президент на КНСБ

Относно: *Предложение на НПРО за отмяна на праговете за минимален осигурителен доход от 27 юли 2016 г. и други неотложни въпроси, свързани с дейността на работодателските организации и регулиране на индустриалните отношения.*

Уважаема г-жо Русинова,

Уважаеми г-н Горанов,

Уважаеми г-н Велев,

Уважаеми г-н Данев,

Уважаеми г-н Симеонов,

Уважаеми г-н Домусчиев,

Използваме случая във връзка с предложението за отмяна на минималните прагове да поставим на Вашето внимание и други проблемни въпроси, свързани с дейността на работодателските организации, решаването на които считаме, че ще се отрази благоприятно на регулиране на индустриалните отношения във фирмите.

Първо: Преди повече от 5 години Управителният съвет на браншовата камара взе решение, че не трябва да се договарят размери на МОД и нееднократно обосноваваме пред компетентните органи нашето становище. С тях държавата си гарантира на практика по-големи постъпления във фондовете на НОИ, но и реално насърчава проявите на сива икономика и в крайна сметка ефектът е обратен. Не случайно страната ни продължава да е с най - високи нива на корупция и сива икономика сред страните от ЕС. Специално при машиностроенето квалифицирани кадри напускат фирмите, в които работят от години, за да започнат работа в други, в които получават официално по-ниски заплати, но им се доплаща на ръка.

Категорично подкрепяме позицията на НПРО да не се договарят размери на МОД в сила от 01.01.2017г. и браншовата камара ще се придържа към нея, макар и договарянето на МОД да е включено в Закона за държавния бюджет.

Второ: Намираме за неприемливо отстояването на позиции от НПРО, противопоставящи социалните партньори на браншово ниво, договорили увеличение в размерите на МОД на тези, недоговорили. (който договорил – договорил, а за останалите, които и не договарят – да няма увеличение). Принципна е изразената в момента от тях обща позиция въобще да отпадне административно установеният модел за договаряне размери на МОД.

Трето: Деформиран е принципът размерът на възнагражденията да съответства на количеството и качеството на положения труд, съобразно възможностите на икономиката ни в момента:

- Нищо не налага например да се доплаща за прослужено време. Наложително е както преди години отпадна начисляването на клас при държавните служители да отпадне и класът за работещите във фирмите, тъй като работят в условията на пазарна икономика и такова доплащане е несъстоятелно. Отпадането на плащането за прослужено време би следвало да обхване и работещите във ведомствата, дейността на които е уредена по специални закони. При някои от тях доплащането за клас е 2% годишно (при официално 0,6%).

- Във времето по конюнктурни съображения са дадени високи бонуси при пенсионирането на служителите от отделни ведомства. Национално представителните работодателски организации (НПРО) видимо не отстояват както трябва интересите на работодатели и работещи във фирмите, след като горното не само че не се премахва, но и се разраства.

Четвърто: На регулирането на индустриалните отношения негативно се отразяват деформираните и занижени критерии за представителност на национално и отраслово/браншово ниво. Не са прецизирани разграничителните критерии за работодателски и чисто бизнес организации. Всяко едно сдружение у нас, събрало подписите за упълномощаване примерно от 1000 фирми, 50 хил. работещи в тях и т.н. се обявява за национално представително. В стараната ни има 800 хил. фирми. Само през миналата година са създадени нови 60 хил.

броя. В такава ситуация дори за известните шоумени, организирали 700 хил. подписа за референдум няма да бъде трудно да получат упълномощаване от фирми и да създадат 2-3 нови НПРО. Що за критерий за представителност на НПРО в икономическа дейност може да бъде например наличието на 10 броя упълномощили я фирми (мама, татко и аз). Целесъобразно според нас е представителността да се обвърже основно с броя на заетите. Например, за да бъде дадена организация представителна, в т.ч. отраслова /браншова, за отделна икономическа дейност би трябвало в нея да членуват поне 20% от заетите в тази дейност. Агитацията, правена по време на упълномощаването на част от организациите за национално представителни – „упълномощете нас, защото ние ще Ви решим проблемите“ са общи приказки, зад които не прозират реални възможности и конструктивни виждания.

Индустриалните отношения във фирмите се решават в договореност със синдикатите на отраслово/браншово ниво. В повечето европейски страни организациите, които на отраслово/браншово ниво си партнират със синдикатите са само работодателски. Бизнес организациите по сектори са други. В някои случаи (Австрия, Швейцария ...) сдруженията по сектори са и работодателски, и бизнес организации. Такива са и част от браншовите организации у нас. Голяма част от камарите и сдруженията, упълномощаващи НПРО у нас да ги представляват, не се занимават със социално партньорство. Нещо повече. Бягат от връзка със синдикатите като „дявол от тамян“. Болшинството от тях са и създадени по конкретен повод с конкретни цели и задачи – клъстери, сдружения за насърчаване на износа, за участие в панаири, сдружения по интереси, съсловни организации, по други най-различни критерии и дейности. Броят им не знае никой. Такава неразбория при синдикатите няма. Друг е въпросът, че във фирмите от редица икономически дейности няма синдикати и се прави всичко възможно и да не се създават, а съветите на работниците и служителите във фирмите, в които има такива, съществуват с малки изключения формално.

Не ни е известна друга държава с толкова НПРО и толкова разнообразни камари и сдружения, идентифицирани като социални партньори.

Разбираме, че горното не може да бъде отстранено в момента „от раз“, но по проблематиката е наложително да се работи целево и да се въвежда ред.

Оставяме настрана множеството чуждестранни фирми, които отклоняват членство в български организации, макар за някои от тях членството в браншовите камари в страните им да е задължително. Нещо повече. Някои от тях, станали членове, напускат впоследствие браншовите камари, защото си партнирали със синдикатите.

Проблемът е видимо не само български. В момента СЕЕМЕТ – най-голямата международна работодателска организация в Брюксел, обхващаща 200 хил. фирми с 35 млн. заети от областта на метало- и електро- и други индустрии, в която членува и браншовата камара, поставя категорично въпроса диалогът за регулиране на индустриалните отношения във фирмите да се води само от работодателски, а не от бизнес организации и сдружения.

В заключение:

Изравяваме увереност, че едновременно с действията за **законовото премахване на досега установения ред за определянето на размера на МОД ще бъде премахнато и доплащането на клас за прослужено време за работещите по трудов договор.**

Що се касае до регулиране на заплащането в отделните сектори, то това следва да бъде отговорност и грижа преди всичко на ръководителите на фирми и на социалните партньори на отраслово/браншово ниво и в бъдеще то следва да става на базата на ясни правила в зависимост от нарастването на производителността на труда.

Горното е утвърдено от Управителния съвет на заседание на 26 август 2016г.

Председател:

/инж. Ил. Келешев/

