



КРЪГЛА МАСА

Проект „TRUST“ – Прозрачност за устойчива социална политика

Водеща организация

Българска търговско-промишлена палата, БТПП

Партньор

Конфедерация на работодателите в Норвегия (ННО)

Аналитични резултати по проекта

1. Регулаторна рамка, прозрачност и публичност на тристранния диалог на национално равнище в България
2. Колективното трудово договаряне в България: обхват, развитие, добри практики
3. Ефекти от динамиката в минималните осигурителни прагове върху пазара на труда

Изследван период: 2007-2012

1. Тристранният диалог в „Товарен автомобилен транспорт и услуги по преместване” и „Друг пътнически сухопътен транспорт”: практика, трудности, препоръки
2. Тристранният диалог в икономическа дейност „Производство на облекло”
3. Тристранният диалог в икономическа дейност “Производството на хлябни и тестени изделия: практика, трудности, препоръки”

Тристранен диалог

От нормирането му през 1992 година има сериозно развитие и напредък, но едновременно с това и слабости, най-вече от гледна точка на прозрачността и публичността



Индентифицирани слаби страни (1)

- Целенасочени действия за изключване на определена работодателска организация чрез промяна на критерии за представителност.
- Липса на нормативно изискване за публикуване на актовете, които ще се обсъждат в съветите за тристранно сътрудничество.
- Липса на оценка на въздействието на предложенията, може да доведе и до негативна роля в процеса на правене на публични политики.

Предложения за подобрене (1)

- Прекратяване на практиката за целенасочени действия на държавата за изключването на големи социални партньори от социалния диалог.
Нормиране на разпоредби в Правилника за дейността на съветите за тристранното сътрудничество за:
 - Публикуване на актуалните текстове на нормативните актовете, които се обсъждат съветите за тристранно сътрудничество.
 - Прилагане на оценка на въздействието на всички проекти за актове и предложения, които се внасят за отсоциалните партньори.

Индентифицирани слаби страни (2)

Липса на годишни планове и отчети за дейността - силно затруднява прегледа на работата и прогреса.

Липса на лесно достъпни за широката публика информация за тристранното сътрудничество - може да създаде грешни впечатления във връзка с необходимостта и полезността на тристранния диалог.

Предложения за подобрене (2)

Нормиране на разпоредби за:

Изготвяне на годишни планове и отчети.

Публикуване на информация за предстоящи и проведени срещи, протоколи, дневен ред, предложения на соц. партньори, оценка на въздействието и др.

Чрез нормиране на тези предложения ще се повиши прозрачността и публичността на съветите, като ще се поддържа актуална интернет страница на работата на съветите за тристранно сътрудничество.



Колективно трудоов договаряне

Неясни нормативни разпоредби
и липса на публичност за
работата на отрасловите съвети

Спорни области и проблеми(1)

Разпростирането на КТД – така се изменя същността на договарянето като създава императивна задължителност на договора спрямо лица, които не са участвали в него. Необоснованото разпростиране на КТД създава риск за условия за нелоялна конкуренция.

Кои са представителните организации на браншово ниво?

Предложения за решаване (1)

Нормиране на сключеният КТД да е задължителен само спрямо работодатели, които членуват в отрасли/браншови организации, сключили КТД, или заявили изрично съгласие за присъединяване.

Нормиране по конкретен начин в КТ(чл. 3б, ал. 3) на критериите за представителност на работодателски организации на отраслово/браншово равнище, като задължително да членуват в националните организации и съответствие с изискванията на чл. 35, ал. 1, т. 2 от КТ.

Спорни области и проблеми(2)

- Какво е съдържанието на понятието „отрасъл/бранш” - няма легална дефиниция.
- По какъв начин следва да се приложи разпростреният КТД от предприятия, които развиват дейност в браншове извън обхванатите от КТД.
- Липсва оценка на ефектите при разпространение на КТД.

Предложения за решаване (2)

- Легална дефиниция за понятието отрасъл/бранш.
- Начин на прилагане на разпростреният КТД в предприятия, които едновременно развиват дейности в браншове/отрасли, за които е сключен КТД и такива, за които няма сключен КТД.
- Задължителна периодична оценка на въздействието на разпростреният КТД, като се вземат предвид всички специфичности в съответния отрасъл/бранш.



Минимални осигурителни ДОХОДИ

Необходима е оценка за ефективността на МОД при борбата със сивата икономика, за да се вземе решение за запазването, изменението или премахването им.

Спорни области и проблеми(1)

Липсва нормативно определена процедура за МОД.

Предложения за решаване (1)

Нормирането на процедура за определяне на МОД, която да включва: съобразяване със споразуменията между отрасловите/браншовите организации; икономически показатели и критерии, въз основа на които да се определят от държавата МОД в отраслите/браншовете, без постигната договореност.

Спорни области и проблеми(2)

- Какво е съдържанието на понятието „отрасъл/бранш” - няма легална дефиниция.
- Кои са представителните организации на браншово ниво?
- Не се изискват и не се изготвят анализи за ефектите от промяната на МОД, както върху икономическата дейност като цяло, така и върху отделните квалификационни групи.

Предложения за решаване (2)

- Легална дефиниция за понятието отрасъл/бранш.
- Нормиране по конкретен начин в КТ(чл. 3б, ал. 3) на критериите за представителност на работодателски организации на отраслово/браншово равнище, като задължително да членуват в националните организации и съответствие с изискванията на чл. 35, ал. 1, т. 2 от КТ.
- Редовно изготвяне на анализи за ефектите от договорените МОД, за да се отчетат ефектите.

Икономически аспекти на тристранно сътрудничество в дейностите:

„Товарен автомобилен транспорт и услуги по преместване“, „Друг пътнически сухопътен транспорт“



„Производство на облекло“



„Производството на хлебни и тестени изделия“





„Товарен автомобилен транспорт и услуги по преместване”, „Друг пътнически сухопътен транспорт”

- През 2012 г. наетите лица в сектора са малко над 75 хил., което е увеличение от 3,6% в сравнение с 2005 г.
- Броят им се свива единствено през 2009-2010 г., вероятно в резултат на забавената икономическа активност в страната, след което се възстановяват.
- В повечето години и квалификационни групи най-високите годишни увеличения на минималните осигурителни доходи (МОД) са свързани и с намаляване на наетите лица в съответните квалификационни групи. Това се вижда най-ясно, макар и със закъснение от една година, при ръста на МОД през 2008-2009 г.
- **В тези години МОД се увеличават с между 55,5% и 75%, а заетостта в периода 2009-2010 г. намалява с между 4,5% и 12,2% във всички квалификационни групи с изключение на ръководните служители, които се увеличават с 4,3%.**

„Производство на облекло“

- Икономическа дейност „Производство на облекло“ е най-мащабната в производството що се касае до брой заети – над 100 хил. заети лица (2012)
- Тристранното сътрудничество в сектора среща сериозни трудности през последните 1-2 години, като към момента няма подписан браншов колективен договор в трикотажната промишленост. За 2014 г. не бяха договорени минимални осигурителни доходи и се запазиха нивата от 2013 година.
- Проблемите в тристранния диалог в бранш се коренят в представителността и липсата на работеща уредба за преговори.
- Има случаи на сериозно покачване на праговете – например през 2009 г. и 2013 година. Покачването на праговете през 2009 г. води до сериозен скок на дела на работниците, осигурени на или около минимума, като през 2010 г. той достига 30% и остава в тези рамки до 2012 г., тоест почти всеки трети в бранша се влияе автоматично от всяка промяна в минималния осигурителен доход. През 2010 г. оборотите в сектора започват да се възстановяват, но заетостта продължава да се свива, а съответно – и осигурените лица.

„Производството на хлебни и тестени изделия“

- През последните няколко години сектор „Производство на хлебни и тестени изделия“ търпи както ефектите на световната финансова и икономическа криза, така и промените в потребителските навици. Заетите намаляват с над 10%, като основно се свиват групите на нискоквалифицираните и квалифицираните работници. За сметка на това нараства броят на заетите в търговията.
- Икономическият анализ показва, че повишаването на МОД влияе положително на възнагражденията на заетите, но в същото време се отразява негативно на заетостта и отработените часове, особено при неблагоприятната икономическа ситуация за сектора през последните няколко години.



Благодаря Ви за вниманието!

За контакти:

Мариана Танчева – mtancheva@bccci.bg

Наталия Дичева – bccci_projects@bccci.bg

Дирекция „Европейска интеграция и Европейски проекти“

Българска търговско-промишлена палата

ул.Искър 9, гр.София