



**БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ НА
МЕТАЛУРГИЧНАТА ИНДУСТРИЯ**



**СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
"МЕТАЛИЦИ"**

СЕКТОРЕН АНАЛИЗ ЗА ИКОНОМИЧЕСКА ДЕЙНОСТ „ПРОИЗВОДСТВО НА ОСНОВНИ МЕТАЛИ”

А. ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА РАЗВИТИЕТО НА СЕКТОРА

1. Основни тенденции в икономическото развитие, развитието на работната сила и квалификацията

Металургичната индустрия в България е изцяло приватизирана, като през последните 10 години бяха извършени значителни промени в структурата и технологиите на производство. Преустановиха работа остарели и неефективни мощности, внедриха се нови съвременни технологични схеми и съоръжения, повиши се енергийната ефективност, подобриха се условията на труд и опазването на работната и природна среда. В значителна степен се повиши конкурентоспособността на сектора, който е експортно ориентиран.

Делът на произвежданата металургична продукция в общата промишлена продукция на страната е висок – в порядъка на 10 – 12 %. Световната икономическа криза се отрази много негативно на производството и износа през 2009 год., което доведе до затваряне на предприятия и редуциране на заетия персонал. От 2010 год. започна процес на стабилизиране и ръст в показателите, което е видно от следните данни:

ПОКАЗАТЕЛИ	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Брой предприятия	221	200	193	172
Брой на заетите	21 430	16 051	12 936	12 211
Произведена металургична продукция, хил.лева	6 206	4 685	6 331	7 102
Дял от общата промишлена продукция, %	11,0	10,4	12,1	11,7
Износ на стоки, общо, мил.лева	29 736	22 882	30 488	39 357
в т.ч. металургични продукти	6 094	3 629	5 342	7 619
относителен дял от общия износ, %	20	16	18	19

Най-голяма редукция на персонала има в 2009 год. и 2010 год., т.е в периода на икономическата криза. Намалването на броя на заетите е осъществено за сметка на ниско квалифицирания и помощен персонал. Все по-трудно се намира персонал с добра квалификация, особено млади хора с мотивация да работят в тежката индустрия. Затова в тези години квалифицираните млади хора (до 34 год.) се запазиха и техният дял в структурата на персонала за разглеждания период нараства от 20,1% на 23,5 %.

2. Брой и профили на компаниите в сектора

В Сектор **24. Производство на основни метали/по КИД -2008 г./** през последните години настъпиха промени в броя на предприятията и заетия в тях персонал, като тези показатели са дадени в следната таблица:

	<u>2008 г.</u>	<u>2009 г.</u>	<u>2010 г.</u>	<u>2011 г.</u>
Предприятия - брой общо	221	200	193	172
Заети лица - брой	21 430	16 051	12 936	12 211
<u>24.1 Производство на чугун, стомана и феросплави</u>				
Предприятия - брой	6	6	6	4
Заети лица - брой	8 395	5 331	2 728	1 457
<u>24.2 Производство на тръби, кухи профили и фитинги за тях от стомана</u>				
Предприятия - брой	15	14	17	17
Заети лица - брой	1 149	875	471	1 039
<u>24.3 Производство на други продукти при първична преработка на стомана</u>				
Предприятия - брой	35	26	25	13
Заети лица - брой	577	434	400	324
<u>24.4 Производство на основни благородни и други цветни метали</u>				
Предприятия - брой	38	40	41	33
Заети лица - брой	5 384	5 141	5 081	5 195
<u>24.5 Леене на метали</u>				
Предприятия - брой	127	114	104	105
Заети лица - брой	5 925	4 270	4 256	4 196

Всяка година броя на работещите фирми намалява и тази тенденция е характерна за всички производствени дейности от сектора. Общо за четиригодишния период 49 предприятия са преустановили производството, като относително голямо намаление има в дейностите от черната металургия и леенето на металите, където фирмите са с по 22 броя по-малко. Несъществена е промяната при производството и преработката на цветни метали. По-голяма

част от всички действащи предприятия са малки и средни, съгласно критериите за броя на наетия персонал и обема на произвежданата продукция.

В сектора има 7-8 големи предприятия, които произвеждат около 80 % от цялата продукция и определят общите показатели, високия относителен дял и значението на тази индустрия за българската икономика.

3. Брой заети

Общият брой на заетите с металургията, включително и с тяхната разбивка по съответните профили на икономическата дейност, е даден по-горе в т.1 и т.2.

Въпреки високия относителен дял на произведената продукция в общата стокова продукция на страната – над 10 %, заетите в сектора, като дял от общо работещите в индустрията са много по-малко. Тези сравнителни показатели по години са, както следва:

	<u>2008 г.</u>	<u>2009 г.</u>	<u>2010 г.</u>	<u>2011 г.</u>
24. Производство на основни метали				
- Дял от заетите в промишлеността, %	2,6	2,1	1,8	1,8
- Дял от произведената обща промишлена продукция, %	11,0	10,4	12,1	11,7

Данните показват, че производителността на един зает в сектора е над 4 пъти по-висока от средната стойност в преработващата промишленост. Факторите, които влияят на този показател са извършената модернизация и реструктуриране на производствените мощности, придружени с редуция на персонала и най-вече високите цени на металите и техните продукти на световните пазари, особено на цветните и благородни метали.

4. Структура на заетостта

Възрастовата структура на заетите лица и настъпилите в нея промени за периода 2008 – 2011 г. е, както следва:

<u>Години</u>	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>Над 65</u>
2008	853	3 463	6 613	7 536	2 807	158
2009	573	2 578	4 768	5 835	2 168	129
2010	492	2 181	3 716	4 546	1 870	131
2011	596	2 280	3 378	3 945	1 857	155

Анализът на данните показват следните тенденции:

- относителният дял на младите хора до 34 години е увеличен за посочения период от 20,1 % на 23,5 %;
- делът на работещите от средната възраст (от 35 до 54 години) намалява с 6 %, съответно от 66 % през 2008 г. на 60 % през 2011 г.;
- делът на по-възрастния персонал расте от 13,8 % на 16,5 % .

Налага се извода, че работодателите запазват своя квалифициран персонал, като по възможност предпочитат млади хора и техният дял расте, или задържат своите квалифицирани работници до по-висока възраст.

Този извод се потвърждава и от данните за **Квалификационната структура** на заетите в сектор „Металургия“ през 2011 г., според категорията на персонала и заеманите длъжности (НКПД)

Категория персонал	Броя	Относителен дял, %
Ръководители	777	6,36
Специалисти	950	7,78
Техници и приложни специалисти	1 056	8,65
Помощен административен персонал	532	4,36
Персонал, зает с услуги, търговия и охрана	220	1,80
Квалифицирани работници	5 033	41,22
Машинни оператори и монтажници	1 883	15,42
Професии, неизискващи специална квалификация	1 668	13,66
Без професионална група	92	0,75
ОБЩО ЗАЕТИ:	12 211	100%

Квалифицираните работници, включително машинните оператори и монтажниците са почти 60 % от зетия персонал.

Въпреки отчетената положителна тенденция да расте процента на зетите млади хора в металургичния сектор, като цяло в страната съществува голяма младежка безработица, паралелно със съществуващия недостиг на пазара на труда на специалисти с техническо или друго професионално образование. Икономическите и социални промени се отразиха негативно на желанието да се

получи добро образование по техническите специалности и доведе до закриване на техникуми и професионални училища.

5. Статут, структури и практики в Социалния диалог (ниво сектор и ниво предприятие)

Социалният диалог в страната се регламентира от националното законодателство и свързаните с него допълнителни нормативни документи, като в те изцяло съответстват на европейските норми и стандарти.

Социалният диалог се осъществява на **национално, на секторно ниво и на ниво предприятие**. Основните документи, които поставят нормите и задълженията на страните в този диалог са:

- Кодекс на труда;
- Закон за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества;
- Закон за здравословни и безопасни условия на труд;
- Кодекс за социално осигуряване;
- Транспонирани директиви на ЕС, изисквания на МОТ и Световната здравна организация
- Други нормативни и поднормативни актове

Структурите, които са упълномощени да провеждат социалния диалог и да прилагат в този процес действащото законодателството са:

На национално ниво

- **Национален съвет за тристранно сътрудничество**, в който участват представители на държавата и на национално представителните синдикални и работодателски организации;
- **Национален съвет по условия на труд**, сформирани също на основа на участие на трите страни в диалога – държава, синдикати, работодатели;
- **Отраслови съвети за тристранно сътрудничество (ОСТС)** – създадени към отрасловите министерства по браншов признак с участие на всички страни;
- **Отраслови съвети по условия на труд (ОСУТ)** – сформирани на принципа на ОСТС

На ниво сектор

- Контактни групи за подготовка и сключване на Браншов колективен трудов договор;
- Браншов съвет за социално сътрудничество (БССС), създаден на основа на действащ Браншов Колективен Трудов Договор (БКТД)
- Сключване на годишни споразумения между работодатели и представителните синдикални организации за размера на минималния осигурителен доход по групи професии за съответния бранш;

- Участие като партньори в изпълнението на съвместни проекти, свързани със социалното партньорство, подобряване на диалога, запознаване с добри практики и тяхното прилагане; изпълнени 7 проекти (в периода 2007г. – 2011г.), сега се работи съвместно по 5 нови проекти.

6. Силни и слаби страни на социалния диалог в България (бранш металургия)

6. 1. Силни страни

Национално законодателство

- Стабилност на трудовите отношения - запазване на трудовоправните отношения при трансформация на работодателя. Принцип на законно установеност на основанието за прекратяване на договора – всяко уволнение трябва да е съгласно със съответен член в закона. Процедурата за уволнение е усложнена , което механизъм за намаляване на случаите на незаконно уволнение.

- Реална свобода на сдружаване - синдикална структура може да бъде създадена от 5 – ма или минимум 3 -ма работници / служители. След заявяване за съществуване на синдикалната структура, в някой от национално представените синдикални организации се получава удостоверение за легитимност на новосъздадената структура.

- Регламентация на синдикалната дейност.

- Закрила срещу уволнение на работнически представители , членове на КУТ, ГУТ

- Ангажираност от страна на работодателите за дата за започване на преговорите (КТД) (*задължение вменено от закон*)

Право на работника да получава от работодателя заверен документ за дължимите заплати или обезщетения.

Социален диалог – национално ниво

1. Добре структурирано законодателство

- Национален съвет за тристранно сътрудничество,
- секторни съвети за двустранно сътрудничество,
- съвети към отделни министерства

2. Съществува законово задължение - всички закони свързани с трудовоправни или осигурителни отношения , жизненото равнище - да бъдат обсъждани в Национален съвет за тристранно сътрудничество.

3. Изработват се съвместни споразумения на национално ниво за справяне с кризата – конкретно в области като заетостта и заплащането на труда.

- Провеждат се дискусии на национално ниво, свързани със дългосрочни реформи - пенсионната реформа.

Социален диалог – секторно ниво

1. Регулярни , постоянни форми на секторно ниво, базирани на Европейското и национално законодателство
3. Добро сътрудничество с работодателите при участие в тристранни браншови съвети по условия на труд, социално сътрудничество
4. Провеждане на общи мероприятия с работодателите, свързани конкретно с условията на труд, здравословна и безопасна работна среда.
5. Участие в съвместни проекти за повишаване на капацитета на социалните партньори в преговорния процес.
6. Организиране на съвместни форуми за изготвяне на становища/, възражения по промени в нормативната уредба в защита на сектора, работещите и за запазване на работните места.
7. Изграждане на съвместни структури за работа по проблемите на квалификация и преквалификация на работната сила и оценка на нейните компетенции и умения (-анализ и оценка на пазара на труда, разработване на нови професии, оценка на състоянието на работната сила към конкретен момент)

Колективно договаряне – секторно ниво

1. Постоянни форми на социален диалог- работодатели – синдикати.
2. Преговори и сключване на Браншов колективен трудов договор с продължителност *2 години* . – Минимална работна заплата за бранша към момента -205 евро към 121 евро за страната., Допълнителни трудови възнаграждения – нощен труд , извънреден труд (0,25 за страната- 0,60 съгласно БКТД)
Компенсаторни механизми при инфлация. Допълнително обезщетение – при съкращения , болест , пенсиониране
Специална закрила на синдикални членове в случай на уволнение. Гарантиране на Безопасни и здравословни условия на труд
4. Законодателно при подписване на БКТД не могат да бъдат договаряни по-ниски нива в КТД в отделни предприятия и фирми от договорените в БКТД.
5. Договарят се условията за синдикална дейност.
6. Има договорено направление за социална политика (средства за отпуски, по повод на професионални и официални празници)

6.2. Слаби страни

Национално законодателство

1. Недостатъчно уважение към закона от страна на работодателите - В отговор недостатъчно ефективен контрол от съответните държавни органи (особено в средните, малки и микро-фирми, които представляват голям дял от икономиката на страната (над 87% за България))
2. Феномен – различни клонове на една и съща мултинационална компания – различен стил на управление в България. Неспазването на основни трудови норми е на принципа на Балканската поговорка „Ако мине – мине „
3. Нарушава се правото на сдружаване
4. На национално ниво не се сключва колективни договори, а се определя определя минимална работна заплата за страната
5. Позволяват се своеволия относно изискванията за безопасна и здравословна работна среда, нередовно изплащане на заплати
6. Възпрепятства се създаването на трудови съдилища
7. При условие на високо ниво на безработица 12% -посредничеството на агенциите за временна заетост за нас крие опасност за устойчивото функциониране на пазара на труда като се способства за преминаването към временна заетост като постоянно явление
8. Липсва каквато и да е цялостна стратегия за развитие на индустриалните отношения и оценка на реалните кризисни точки за икономиката на страната.

Социален диалог – национално ниво

1. Социалния диалог и колективното договаряне, все още имат ограничено въздействие върху пазара на труда.
2. Съществува неравенства в заплащането, особено за предприятия и фирми в които няма синдикати.
3. В се още не може да бъде възприето от работодателите, че “добрата социална политика на фирмата като лост за подобряване на мотивацията за труд и повишаване на производителността” и от синдикатите, че “старите отговори на нови въпроси не са работещи”
-Изключително голяма синдикална раздробеност – Раздробени и неясни работодателски структури.
4. Липса на съвместна политика за задържане на младите хора в страната, и в индустрията, губи се тенденцията за членство на младите хора в синдикат

Социален диалог – секторно ниво

1. Обхватът на колективното договаряне е доста ограничен в рамките на закона.

Не се договарят между социалните партньори придобивки , които не са упоменати , че могат да бъдат договорени според Кодекса на труда.

2. Все още недостатъчно ефективна работа на всички органи на социалния диалог , по отношение на засилване на потока на информация към и от работниците/служителите.

3. Липса на ангажимент от работодателите за устойчиво увеличаване на доходите в сектора.

4. Недостатъчна съвместна работа за намирането и задържането на квалифицирана работна ръка в металния сектор.

5. Проблеми с разпростиране действието на Браншовия колективен договор (в предприятия , които според националния класификатор на икономически дейности попадат в една и съща група или са в подгрупи)

Колективно договаряне – секторно ниво

1. Стремение във всяко следващо договаряне да бъдат минимизирани конкретни текстове свързани с – разходи за социални придобивки и плащания .
2. Договаря се само минимална заплата за бранша , без тя да е обвързана с договаряне по категории персонал.
3. Липсва политика по договаряне включваща критерии за увеличение на доходите в бранша.
4. Съществуват проблеми по отношение на обхвата и достъпа до информация свързана с икономическите показатели на предприятието , както и бизнес стратегия в дългосрочен план.
5. Има проблеми и противоречия относно структурата на заплащане – съотношение базова заплата и боноси.
6. Противоречиви виждания по отношение на гъвкавата заетост.

Б. СЕКТОРНА ПОЛИТИКА – РАМКОВИ УСЛОВИЯ ЗА ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБУЧЕНИЕ

1. Нормативна уредба в сектора /Колективни договори за насърчаване на квалификацията и ППО/

В процеса на колективното договаряне на браншово ниво или на ниво предприятие, въпросите за повишаване квалификацията на работещите, за определяне на техните компетенции и продължаващото обучение се поставя с необходимата тежест и внимание. Затова в действащите БКТД за сектор „Металургия” е включен текст:

Чл. 43. Страните се договарят да се консултират, да обменят информация, да си взаимодействуват и с общи инициативи да отстояват съвместните си интереси в:

т.3. Развитието на човешкия капитал, повишаването на квалификацията, на съпричастността, на социалната сигурност и доходите на работещите в бранша.

т.4. Интеграцията на професионалното образование с целите на бизнеса.

Подобни и много по-конкретни записи се включват в Колективните трудови договори на ниво предприятие.

2. Подкрепа/ съдействие от синдикатите/ работодателските асоциации за членовете (работници/предприятия)

Социалните партньори постоянно следят и уведомяват своите членове за всяка актуалната информация, свързана с текущи национални програми за повишаване на квалификацията, преквалификация, насърчаване на заетостта и пригодността за заетост.

При необходимост БАМИ осъществява координация между предприятията и образователните структури за организиране на специфично обучение и придобиване на специалност, съгласно заявена от бизнеса потребност.

За фирми-членове на БАМИ ежегодно се организира обучение на техен персонал, в съответствие с изискванията на ЗЗБУТ.

3. Сътрудничество в секторния социален диалог (бипартитни комитети, редовни срещи, текущи проблеми и въпроси и т. н.)

Работодателската организация и синдикалните структури в металургичния сектор имат постоянни контакти и осъществяват обмен на информация по всички въпроси от взаимен интерес. При възникване на социални проблеми в отделно предприятие се обменя информация и при необходимост се поставя за разглеждане в рамките на **Браншовия съвет за социално сътрудничество (БССС), действащ бипартитно, на основание на БКТД.**

Социалните партньори ежегодно организират и участват в съвместни мероприятия, като:

- * конференции, кръгли маси, форуми по проблеми от взаимен интерес;
- * представяне на общи становища и позиции по нормативни документи, предложения за промени в законодателството;
- * годишен преглед на състоянието по условия на труд в металургичните предприятия.

4. Роля и функции на социалния диалог по отношение на въпросите на ППО

Страните, участващи в секторния социален диалог обменят информация и си сътрудничат активно за решаване на социални и икономически въпроси, свързани в просперитета на предприятията, на работещите в тях и за устойчивото развитие на сектора.

Професионалното обучение, квалификацията и продължаващото обучение на персонала е основен елемент за постигане на тези цели.

В рамките на изпълняван проект “Разработване и внедряване на информационна система за определяне компетенциите на работната сила по браншове и региони ” е създаден Секторен Консултативен Съвет (СКС) “Металургия”, който с участието на синдикатите на секторно ниво и на ниво предприятие участва при:

- Разработването на компетенции на 15 ключови длъжности;
- Верифициране на моделите в 6 пилотни предприятия, с участие на синдикални представители на фирмено ниво;
- Обучение на представители на работодатели и синдикати като оценители на компетенции.

5. Отправни точки за сътрудничество в Секторните съвети за умения (Sector Skills Councils)

Създаденият СКС „Металургия” към БАМИ е изграден на трипартитен принцип: с участие на работодатели, представители на синдикатите и държавните ведомства, включително образователни институции.

Основни функции на Секторния Консултативен Съвет:

- Набиране и анализ на информация;
- Съгласуване на препоръки, инициране на мерки свързани с пазара на труда и уменията;
- Разработване и утвърждаване на секторни компетентностни модели и стандарти;
- Прогнозиране на потребностите от нови умения;
- Обратна връзка към институциите регулиращи държавните образователни изисквания;
- Обсъждане и инициране на нормативни промени;
- Внедряване на компетентностния подход в управлението на предприятията от сектора;

- Подкрепа на сътрудничеството между предприятията от сектора с ВУЗ и организациите от системата на професионалното образование и продължаващото обучение.

За устойчивото развитие на сектора, създаващ условия за добра реализация, достоен труд и заплащане, социалните партньори в лицето на работодатели и синдикати имат амбицията да участват активно в политиките на пазара на труда, нуждите от специалисти за бранша и тяхното обучение.