

Доклад за дейността на Федерацията

2017 – 2022 г.

Изминаха пет години откакто бяхме тук заедно. През тези пет години се случиха неща, които никой от нас не е очаквал. Пандемията ни затвори за две години. И точно поехме глътка въздух, започна войната в Украйна на километри от нас. В тези непредвидими трудни условия, ние продължихме да работим, адаптирайки се със средата, защото колегите ни искаха от нас резултати, решения на проблемите и защита на трудовите си права.

През тези необичайни пет години успяхме да навършим 30 години и го отпразнувахме както ние можем.

Преди да започна да конкретизирам какво постигнахме и къде продължаваме да работим трябва да заявя, че всичко постигнато в този петгодишен мандат е под ръководството на нашия председател инж. Божидар Митев. Той задаваше посоката и ни подкрепяше денонощно, за да постигнем целите си. Неговият авторитет и експертиза бяха безспорни сред енергетиците в гилдията. И в този преломен период за енергетиката все повече усещаме загубата му.

Имайки предвид същностните цели на Федерацията за защита правата и интересите на работниците, през изминалия период се сблъскахме с много трудности, но имаме и резултати.

Защитата правата на синдикалните организации и членове е един от основните ни приоритети. Проблемът със законността на присъединителните вноски към КТД, за който се борихме през годините и многократно сме поставяли пред ръководството на КНСБ, накрая намери своето разрешение с промяна на чл. 57 от Кодекса на труда.

За тази победа роля изигра работата и упоритостта на колегите от ЕВН. Водените от Федерацията дела бяха тласък за предприемане на

законовите стъпки в тази посока и за промяна на Кодекса на труда. Сега в чл. 57 има запис, който гласи това.

Редът и условията за присъединяване по ал. 2, включително заплащане на парични вноски, се определят между страните по договора.

Тази промяна доведе до по-голяма синдикализация. Защото се постигна финансова равноправност между присъединилите се и членовете ни.

Друга промяна, която стана в Кодекса на труда и сега малко виси във въздуха е промяната на чл. 146. С колективен трудов договор по чл. 51в, може да се уговори по-голяма продължителност на извънредния труд по ал. 1, но не повече от 300 часа.

Защо казвам, че виси във въздуха. Защото с колективно трудово договаряне се вменява увеличаване на извънредния труд и се поставят синдикатите в една много сложна позиция. Работниците, които искат да полагат извънреден труд, защото по този начин възнагражденията им се увеличават, а от друга страна това води до по-ниски основни заплати, до по-малко персонал. Балансът е много труден и е оставен изцяло в ръцете на колективното трудово договаряне.

Най-големият проблем който имаме и за който споменаха колегата Стойчо Кръстев и Тодор Капитанов и ние се сблъскваме непрекъснато с него, това е промяната на чл. 142 от Кодекса на труда, който касае сумарното изчисляване на работното време. В него текста е такъв.

Работодателят може да установи сумарно изчисляване на работното време при условия и по ред определен с Наредба на Министерския съвет. Тук работодателите се възползват от правото да установяват сумарно изчисляване на работното време за всякакви длъжности. А целта е естествено нулев извънреден труд, за да не се плаща. И принудата работниците да работят когато е необходим на работодателя, а след това да бъде пуснат в почивка и пак да не му се плаща.

Основната причина за това е бавещата се вече една година наредба на Министерския съвет, която трябва да регулира кои са длъжностите, за които може да бъде установено сумарно работно време.

Опит в противопоставяне от страна на синдикатите може да приемем от синдикалната организация на ЕСО. След подаден сигнал в Инспекция по труда и издаден акт, с който се отменя сумарното работно време за определени длъжности, работодателят е завел дело срещу инспекция по труда. Надяваме се че изхода от това дело ще може да даде възможност, практиката да се използва и от други синдикални дружества.

В повечето дружества непрекъснато текат структурни промени, вечно с оправданието за оптимизация на производствените и управленски процеси. Това води до намаляване на персонала и натоварване, което остава без адекватно заплащане. В ЕСО реформите през този период са безкрайни. Те започнаха през 2019 г. Работодаателят обяви първата мащабна реформа, с първоначални намерения да бъдат съкратени няколко стотин работника. След непрекъснати преговори, които отнеха повече от година и ескалиране на въпроса и провеждане на среща на ниво министър беше постигнато споразумение, на което всеки който следва да бъде освободен в резултат на реформата, се предлага работа в дъщерно предприятие на ЕСО, на практика запазвайки специалистите в рамките на сектора.

Втората реформа в ЕСО започна веднага с първата. Създавайки дъщерно дружество и преговорите за прехвърляне на друг персонал в него от ЕСО.

През 2021 г. стартира последната засега реформа в ЕСО с централизация на общо функционалните звена. И там благодарение на синдикатите и твърдият отказ за подписване на споразумение, което не отговаря на нашите искания беше постигнато споразумение, така че да се гарантират правата на работниците в максимална степен.

Другото дружество, което претърпя много промени е Електрохолд. То смени собственика, смени името си, но запази същия мениджърски състав. Ще видим какво ще се случи от тук натам. Дано да е за добро.

Друга основна насока, в която синдикалната ни организация работи много, това са безопасните условия на труд. В тази област сътрудничеството между синдикати и работодатели е в двете крайности.

В дружествата ни има изградени системи за обучение по безопасност и здравословни условия на труд, както и комитети по условия на труд. Но може би ние трябва да бъдем тези, които съдействат за разпространяване на добрите практики от едно дружество към друго. Какво имам предвид.

Колеги споделиха за една добра практика отново в ЕВН. За система за закупуване и поръчване на работно облекло, която дава възможност на работника сам да оценява от какви работни дрехи има нужда и да ги поръчва. Тази гъвкава реална система дава възможност за спестяване от ненужно работно облекло и трансформирането му в необходимо за работника. Добре е повечето такива добри практики да ги споделяме по между си, защото те биха били полезни за всеки един от нас.

От тези добри практики да минем към колегите, които се борят изобщо за работно облекло. В Топлофикация – София, след няколко сигнала към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и последващи проверки, актове резултата е работно облекло няма от 2019 година. Явно предписанията на Инспекция по труда не са достатъчно основание, за да се спазват законите от някои работодатели. Всеки работодател може да разбере с повече убеждаване и разбира се, че законите се спазват и ние винаги сме им помагали да разберат това.

Трябва да кажа и още един добър пример. Това е ТЕЦ „Бобов дол“. Благодарение на активната работа на синдикалната организация, колегите ни имат чисто ново работно облекло. В полето на безопасните условия на труд, ние работим наистина отдавна и дълго. И може би за това почти навсякъде

резултатите ни са добри. Колективното трудово договаряне е един от най-важните механизми за регулиране на доходите на синдикалните ни членове.

Дружеството в бранша има трайна тенденция за колективно договаряне. И тази трайна тенденция продължава в петгодишния период между двата конгреса.

На 9.12.2021 г. се подписа последния браншов колективен договор със срок от две години, което ни даде базата с която да тръгнем да защитаваме интересите на колегите в енергетиката. Всички ние имаме сключени колективни трудови договори. Така е много лесно да се каже. Но пътят е дълъг и тежък. Минава през не леки преговори и всички, които са участвали в това го знаят много добре.

В подготовката и сключването на колективните договори винаги сме получавали подкрепа и съдействие от Божидар Митев. Получавали сме експертна помощ от Стойчо Кръстев, за да се съобразим с настъпилите промени в законовата и нормативна база.

Добрата новина е, че диалога в ЕНЕРГО-ПРО е значително подобрен. ТЕЦ „Бобов дол“ вече има добър диалог с работодателя. Този труден път беше извървян с активното участие на Федерацията и инж. Божидар Митев. Той проведе множество разговори с цел стартиране на диалога и успя. Топлофикациите на Ковачки имат колективен трудов договор.

Наличието на диалог в дружествата винаги носи по-добра възможност за отстояване на правата на работниците. Достойното заплащане на труда е една задача, която изисква най-много усилия и различни компетенции от преговарящите синдикални представители.

През изминалите пет години с по-голям или по-малък успех, всяко от нашите дружества е постигнало увеличение на работните заплати. Тази година под въздействието на външни и вътрешни фактори инфлацията достигна небивали нива, които никой от нас не е очаквал. Част от работодателите, а трябва да призная, че това са основно работодателите в частния сектор, т.е.

разпределителните дружества, ТЕЦ-овете на Ковачки направиха компенсация от началото на годината. Не така стоят нещата за държавните НЕК, ЕСО и за общинската Топлофикация „София“. Изключително трудно върви диалога за увеличаване на заплащането на държавните НЕК и ЕСО. След събрани подписи от над 3200 души наши служители и работници в ЕСО и проведен браншов съвет към Министерство на енергетиката, преговорите продължават.

За наша радост след последния браншов съвет се финализираха преговорите в НЕК, които продължих почти половин година и така на 9 юни се постигна споразумение за компенсиране на работните заплати на работещите в НЕК.

В Топлофикация „София“, както обикновено диалог почти няма. След три протеста пред Столична община, Министерство на енергетиката, КЕВР, след среща с министър Николов, никой не желае да се ангажира с проблема.

Нестабилното икономическо състояние и растящата инфлация ще ни изправи пред нови предизвикателства и сериозен отпор от страна на работодателите за постигането на достойно заплащане в енергетиката.

Важна насока в развитие на Федерацията е увеличаването на членската ни маса. След тенденциите на намаляване на членовете ни през 2018 – 2019 г., сега имаме ръст през 2021 г. и постигнахме нивата 4700, както започнахме в началото на мандата. Това основно се дължи на учредяване на новата организация в КЕВР, на синдикалните организации в ЕНЕРГО-ПРО - Шумен и район Добрич, които възстановиха членството си през 2019 г.

И не на последно място от първото полугодие на 2021 г. се завърнаха организациите на „Бобов дол“ и Топлофикация – Перник.

Не мога да не кажа, че това основно е заслуга на Божидар Митев. Неговата неуморна работа за засилване ролята на Федерацията ни в бранш енергетика.

Трябва да спомена един проблем, който не е от последните пет години, но е много важен за нас - синдикализацията на младите хора. Това за нас е истинско предизвикателство. Солидарността, взаимопомощта са трудни за възприемане като житейски принцип от много млади хора. При тях винаги трябва да има стимул и за предпочитане да е паричен.

През последните две години може би за да покажем, че сме различната федерация, че сме солидарни с колегите си, с проведената кампания „Не си сам“ показахме наистина, че сме различни. За периода от 1 октомври 2020 до 31 май 2022 г. нашия синдикат подпомогна 1080 свои членове, заболели или преболедували от ковид с безвъзмездна помощ от 150 лв., което представлява една четвърт от нашата членска маса. Мисля, че това е солидарност в действие.

Федерацията ни винаги е имала активно участие за формиране на експертните становища на КНСБ в сектор енергетика. Нашата Федерация и лично Божидар Митев участваше в изготвянето на сигнали, писма, искания за обсъждания и анализи свързани със сектор енергетика, както и становището на КНСБ по проекта на Министерство на енергетика за стратегия за устойчиво енергийно развитие на Република България 2030 – 2050 г.

През последната половин година динамиката в сектора е безпрецедентна. Участието на синдикатите и експертите се negliжира. Взимат се спорни решения за развитието на сектор енергетика.

В началото на годината бе проведен браншов съвет към министъра на енергетиката, където той заяви, че се работи по изготвяне на енергийна стратегия, като пое ангажимент да бъде изпратено за мнение на синдикатите. За съжаление до момента въпреки уверенията на министъра, не сме получили проект за енергийна стратегия. Бъдещето на енергетиката в България е изпълнено с неизвестни и както казах с предизвикателства. Зеленият преход ще доведе до значителни промени в енергийния сектор и задължително до социални сътресения. Но това ще видим в бъдеще.

Пред тези предизвикателства ние като синдикална федерация трябва да сме по-обединени. Надявам се да се съхрани в нас това да бъдем различни, да запазим критериите и морала и етичността и професионализма, на който ни учеше Божидар Митев. Трябва да продължим заедно.

Убедена съм, че съм казала много малко от това, което всеки от нас е свършил. Всяко едно дружество се е борило много дълго, упорито, компетентно за да защити правата на колегите си. И затова ви предлагам всеки, който иска да каже къде е победил, къде е загубил, в какво е успял, нека да го сподели с нас. Ние сме едно. Нашите загуби са общи и нашите победи са общи. Ако не искате да го направите сега, направете го по време на обсъждането, но споделете. Трябва да се научим да говорим за дружествата си заедно.