

## О Т Ч Е Т Е Н   Д О К Л А Д

за дейността на Моряшки синдикат  
за периода 01.04.2015 – 01.04.2017. година

Уважаеми делегати,  
Уважаеми гости,  
Дами и господа,

Изминалият отчетен период се характеризира с дълбока политическа и финансова криза, стагнация и икономическа рецесия в Европа и света. Поради анексирането на Крим от Русия, след проведен референдум, Европа и САЩ наложиха икономически и политически санкции на Москва. Президентът на Русия Путин отвърна със същото и кризата се задълбочи и от политическа прерасна и в икономическа. Това силно засегна Бизнеса и корабоплаването в района. Терористичната война между западните държави и Ислямска държава от Сирия и Ирак се пренесе и на територията на Европа. Множество атентати със стотици жертви и ранени европейци създадоха усещане за несигурност и страх в собствените им държави. Дори Германия е на път да промени отношението към мигрантите залели Европа и най-вече Германия. България и Параходство „Български Морски Флот” АД /ПБМФ/ са едни от най-пострадалите и губещи от създалата се икономическа ситуация, пряко следствие от световната политическа криза и противопоставянето с Русия. Трябваше да понасяме цялата тежест от взаимните икономически и политически санкции. Българските политици бяха повече от активни по време на този процес. От всичко това страда корабния бизнес. Руснаците го приемат като лична обида и започват да ни правят всевъзможни проблеми в руските пристанища.

Наред с острият вътрешни проблеми, свързани със съдбата на еврото, еврозоната и ЕС, Европа трябва да се съобразява и с новите геополитически предизвикателства и новото геополитическо разпределение на силите. Предизвикателство пред ЕС в глобален мащаб е дали ще може да се еманципира от САЩ, водейки обща външна политика продиктувана от собствения си политически и икономически интерес.

Много важно е дали ЕС ще успее да увеличи конкурентоспособността си на основата на развитие на иновациите, област, в която САЩ, Китай и Индия са по-напред. Докато на първия етап на разразилата се криза, вината за нея можеше да се вмени на финансовите институции, вината за сегашното състояние и бъдещите рискове от рецесия се дължат на политиката на противопоставяне и грешките на политическите лидери. Всяка прогноза за годината зависи, повече от всякога от политиката, от икономическото развитие на САЩ, от военно-политическата стабилност, от отношенията с Русия, както и от кризата на еврото. Еврото се обезценява, което може да доведе до тласък на износа за държави извън Европейския съюз. Европейските лидери многократно прокламираха ангажимента си за спасяването на еврото. Не направиха достатъчно, за да насърчат икономическия растеж и потребление, и резултатът е дефлация, слабо евро, ниски нива на пазарите и търсенето, липса на трайно оживление и на икономическа стабилност. Проблемите предстоят, защото ЕС и още повече България, ще се сблъскат със сериозни демографски проблеми. През 2025 г. Европа ще представлява само 6.5% от населението в света, в сравнение с Азия - 61%, а средната възраст на населението ѝ ще бъде 45 години, в сравнение с 28 в Индия, 37 в Китай и 38 в САЩ.

Най-вероятният сценарий за Европейския съюз е почти същият както до сега - строги икономии, по-слаби икономики, повече безработица и продължаващи дефицити. Това ще води до нарастване на неравенството, намаляване на потреблението, нарастването на социалните движения и протести в света, които могат да създадат допълнителни рискове за икономическите резултати.

Европейският социален модел е под натиск.

В името на мерките за строги икономии една след друга се ревизират или елиминират социални придобивки, които от десетилетия са били неотменими компоненти на качеството на живот в Стара Европа, като:

- Сигурност на работното място;
- Колективно договаряне;
- Ранно пенсиониране;
- Индексация на заплати и пенсии;
- Достъпни медицински услуги и др.

Социалните съображения вече не се считат за ключов компонент от стратегията за единния европейски пазар. Понастоящем се разглеждат дори като пречка за функционирането на свободния пазар. Икономическото и социалното развитие в Европа вече не вървят ръка за ръка и икономическият растеж престава да бъде гаранция за социален прогрес.

Под претекста за борба срещу макроикономическите дисбаланси, бяха въведени нови механизми, като „усмирителна риза на заплатите”, нарастване на пенсионната възраст в повечето европейски страни, омаловажаване на колективното договаряне и социалния диалог. Като цяло, в повечето страни е налице общо настъпление срещу синдикатите. За първи път от новата история на социалния диалог имаме отказ от каквито и да било преговори на национално и браншово ниво от страна на работодателите и техните представителни организации при определянето на минималните прагове при осигуряването на различните професии в различните сектори и дейности. Това показва, че работодателите не желаят изсветляване на ико-

номиката тъй като масово предлаганите минимални прагове бяха съобразени със средностатистическите и реалните плащания към работниците от нашата статистика и Евростат.

Правата на работниците и служителите са подложени на засилващ се натиск, икономическите свободи се ползват с предимство пред основните социални права. Това неминуемо провокира процеса на социален дъмпинг, което се отразява на заплащането на труда. В същото време в определени професии все по-често се наблюдава натиск от пазара на труда върху повишаването на заплащането поради повишено търсене и дефицит от една страна и нежеланието на определена група работници да сключват договори за работа при условия на ниско заплащане. Натиск в тази посока оказва и отворения за всички българи пазар на труда в Европейския съюз.

Европа трябва да разбере, че строгите икономии няма да решат проблемите. Без растеж, дълговата криза и кризата на еврозоната само ще се задълбочават. Това неминуемо ще доведе до дефлация, което на теория и на практика означава смърт на възможностите за икономическия растеж в Европа и България.

В теорията има три хипотези за „стабилните“ (или „нестабилните“) цени в Европа, които в пълна сила се отнасят и до България.

Първата от тях гласи, че от стабилните цени по-добро няма. Защитава се от обикновения гражданин и от онези бизнес среди, които са подложени на различни разрушителни форми на конкуренцията.

Втората хипотеза се изразява във вярата, че „умерената“ инфлация е благо за икономическия растеж.

Третата хипотеза е за дефлацията като бедствие за икономическото развитие.

Ние се намираме в условията на третата хипотеза, както в Европа, така и в пазара за превоз на насипни товари по море.

Цялото развитие на световната икономика е история за растежа на производителността, за сметка задълбочаването на степента на разделение на труда. От друга страна, следва да се обърне внимание, че с всяко следващо равнище на разделение на труда, расте ролята на търговията и финансовите институции като банки, борси, застрахователни компании и т.н.

Какво се случва в България? След пълната либерализация на външнотърговския режим, местните производители бяха принудени „да преклонят глава“ пред конкуренцията на далеч по-мощните транснационални корпорации от един или друг сектор на икономиката. Останаха да осигуряват Валутния баланс представители на туристическия бранш, фермери - зърно производители и донякъде транспорта.

Измененията в икономиката и техниката доведоха до изменения в социалния, политическия и културния живот на обществото. В резултат, възникна този свят, в който понастоящем живеем. Какво се случва, когато за капитализма няма пространства за разширение и когато глобалният финансов сектор не вижда възможности да получава печалби? Отговорът е дефлационна криза.

Новите технологии убиват бизнеси. Онлайн туристически агенции замениха офисите на туроператорите, създавайки по този начин полезно приложение за интернет-базирани технологии. Компютрите замениха пишещите машини. Електронната търговия заменя традиционното пазаруване. Интернет тотално промени начина на

пазаруване. Съвременните кораби замениха парните, а сега налагат, по-автоматизираните, по-икономичните и с по-ниски постоянни и експлоатационни разходи. Конкуренцията в тези условия е убийствено жестока.

Развитието на технологиите има драматично влияние върху маркетинга и пазарите. Крайната продукция търпи системно „обновяване“ и се базира върху по-висока производителност на труда, което в нашият бранш се отразява на броя на заетите на един кораб и разходите за екипаж, горива и ремонтни дейности.

Чрез насищането на пазара цената има тенденция да пада и има снижение на цените на пазара на корабен тонаж дори под 2000 долара на ден таймчартърен еквивалент за 28 хил. тонен кораб за насипни товари. Това наложи да се вземат непопулярни мерки за икономии. За първи път през първото тримесечие на 2016 година приходите от основна дейност бяха по-малко от експлоатационните разходи с повече от три милиона долара. Това се дължеше на безпрецедентно ниския пазар, най-ниският от както съществува борсовата търговия на този вид транспорт. Втората половина на годината започна постепенното покачване на нивото на фрахтовия пазар на корабите за превоз на насипни товари. Ако цените на морските превози нарастнат достатъчно като цяло, може да се разчита на преразпределение на приходите, както предвижда в споразумението между Синдиката и оператора на корабите - Параходство БМФ. Тогава не само ще възстановим нивото на заплащане от преди февруари 2015 година, но и ще се увеличават възнагражденията под различни форми в изпълнение на подписаното споразумение. Конкуренцията на пазара на моряшкия труд ще се увеличи и ПБМФ трябва да е конкурентоспособно. Натиска върху пазара на морски кадри най-силно се усеща в дефицита на главни, втори и електро механици, които за да бъдат намерени и наети качествени кадри е необходимо значително нарастване на възнагражденията поне с 30 процента. В средата на 2015 година се въведе лоялити и шорлиив бонуси, които запазахме въпреки проблемите с финансите в началото на 2016 година.

Следствие на неблагоприятния фрахтов пазар повечето корабособственици и оператори в България изпитват затруднения, някои от тях фалираха, други пренасочиха усилията си в друг вид дейности, трети са в процес на несъстоятелност. Това за ПБМФ не трябва да допуснем. Свиването на разходите за единица продукция при падането на цените на морските превози е сериозно предизвикателство за оцеляването на компанията и се явява външен, обективен и непреодолим фактор, с който трябва да съобразяваме цялостната си дейност, размера на сумата за работни заплати и цената на инвестициите, без които няма бъдеще и перспективи за развитие. Това не попречи отчетния период да се характеризира с много-висока инвестиционна активност от страна на ПБМФ, което се изрази в закупуването на кораби втора ръка и поръчка на серия от шест нови кораба.

Видно е, че тези социално-икономически и политически условия, в които се осъществяваше синдикалната дейност създаваха пречки за нормалния социален диалог на всички равнища на държавата.

В многото спорни случаи с нарушени права на работниците, КНСБ доказва, че не само е най-голямата, но и най-влиятелната синдикална конфедерация в България, единствена способна да отстоява, с всякакви позволени от закона средства, правата на своите членове и на останалите наемни работници.

КНСБ е национално представителен синдикат и като такъв участва в социалния диалог на трипартитна основа, където се разглеждат и обсъждат всички въпроси свързани с трудовите и осигурителни отношения и всички свързани с тях нормативни актове. Всички те задължително се съгласуват с представителните организации на Работодателите и представителните организации на Работниците, каквато е и Моряшки синдикат като основен член на КНСБ. Социалният диалог се провежда на три нива, Национално /НСТС/, отраслово /ОСТС/ и подотраслово /ПСТС/. Ние участваме в работата на ПСТС, където се разглеждат проблемите на Водния транспорт и се съгласуват всички нормативни актове свързани с него.

## **I. Преструктуриране и обновяване на Флота.**

Изминаха близо осем и половина години от приватизацията на Параходството, като по-голямата част от тях бяха в условията на тежка финансова и икономическа криза. Пазарите на товарите за морски превоз през 2010 г. се оживиха, като нарастна търсенето на нови кораби. Навлата на старите също се покачиха леко. Това оживление доведе до вкарване в експлоатация на по-голямата част от вързания тонаж, а това от своя страна значително се отрази на цената на морския превоз към края на годината. Кризата в корабоплаването като бумеранг се върна в началото на 2011 година така продължи и през 2012, 2013, през 2014 имаше леко оживление, но разразилата се криза в Европа, Войната в Сирия и бежанската криза, санкциите на САЩ и ЕС спрямо Русия и обратно, допълнително спомогнаха за ново задълбочаване и достигане на най-ниските нива на фрахтовия пазар в началото на 2015 година и още по ниски през февруари 2016 година, които са най-ниските нива от както съществуват борсите. Таймчартърния еквивалент на хенди сайз корабите за насипни товари падна на най-ниските нива от както съществува борсовата търговия на корабен тонаж – 184 точки, което е под 2000 долара на ден. Сума, която не покрива дори и разхода за персонал. Покачването на курса на долара спрямо лева спомогна да се увеличат реалните доходи в лева на моряците, но от друга страна оказва негативно влияние на цената на морските превози. Това е така, защото приходите са основно в долари и всички разходи, включително и горивата са също в долари, така ефекта от падането на цените на петрола, респективно на горивата в долари, даде възможност на товародателите да продължат да натискат цените на морския превоз още надолу. Горивата са експлоатационен разход и въпреки, че не са постоянен разход оказват влияние върху формирането на таймчартърния еквивалент.

Тази ситуация наложи допълнителното преструктуриране на кораби и персонал, което надяваме се да е последно. Плавсъставът намаля на 480 работни места на корабите от задгранично плаване и на 129 работни места на фериботите и крайбрежно плаване, така че реално заетите в плавсъстава в рамките на година са около 1069 в средата на 2015 година. Следствие на мащабната и амбициозна инвестиционна

програма започна нарастване на работните места и към края на отчетния период работните места достигнаха 685 на корабите от задгранично плаване, а броят на наеманите моряци заедно с фериботите достигна 1387. Това се дължи на сериозната инвестиционна политика на Параходството, закупувайки кораби, нови и втора ръка. Това е добра основа да се посрещне ръста на търсенето на тонаж, което трябва да се усети още в края на настоящата година.

Всичко това се случи след като беше сключен един КТД, напълно съответстващ на ITF Uniform „ТСС“ Collective Agreement, за всички кораби. Продължителността на договорите е 4 месеца за командния състав и 6 месеца за всички останали. Нашите проучвания показват, че за младите корабни специалисти е по-важно контрактите да са по-кратки, отколкото размера на възнаграждението.

Сега Параходството притежава и управлява 40 плавателни съда, от които 32 големи кораба за насипни товари, четири влекача и два малки плавателни съда, 2 ферибота по договор за наем без екипаж и се осигуряват два екипажа за още един ферибот, собственост на Варна фери, където Параходство БМФ АД е един от основните акционери.

Започна да се реализира мащабна инвестиционна програма за обновяване на флота. Бяха закупени:

	НОВИ КОРАБИ ПО ИМЕНА	ДАТА НА СВА	ТОНАЖ	ГОДИНА НА ЗАКУПУВАНЕ
1	<b>BELMEKEN</b>	1.апр	29 450	2015
2	<b>SLAVYANKA</b>	4.май	32 252	2016
3	<b>PERSENK</b>	22.юни	29 465	2015
4	<b>SREDNA GORA</b>	20.юли	37 301	2016
5	<b>OBORISHTE</b>	27.юли	29 653	2016
6	<b>LUDOGORETS</b>	7.сеп	29 653	2016
7	<b>АЛКАИД - ВЛЕКАЧ</b>	8.окт		2015
8	<b>KAMENITZA</b>	20.окт	32 631	2015
9	<b>KOZNITZA</b>	20.окт	32 588	2015
10	<b>RUEN</b>	15.дек	42 300	2016
11	<b>CHUMERNA</b>	1.фев	36 940	2017
12	<b>VIDEN</b>	март	36 940	2017
13	<b>VESLETS</b>	март	36 940	2017
14	<b>VOLA</b>	март	36 940	2017

Общия нов тонаж е около 445 хиляди тона, което на практика е един цял нов флот. Предстои през следващите години да бъдат построени и въведени в експлоатация шест нови кораба, като първият бе въведен в експлоатация в края на миналата година. Средната възраст на корабите в Параходството падна под десет години, което е над световните стандарти. Това означава, че в края на кризата в корабоплаването, ПБМФ ще бъде на много по-високо конкурентно ниво. Извършените и договорени инвестиции след приватизацията на Параходство БМФ АД са едни от най-значителните за последните двадесет и пет години в рамките на Параходство БМФ, а за последните години са достатъчно значими и в рамките на цялата страна.

Работещите в Параходството и нашите членове трябва да бъдат оптимисти за бъдещето на работните си места. От всички зависи да се реализира потенциала на дружеството, да се подобри поддържането и експлоатацията на корабите. Това ще създаде условия за по-голяма конкурентоспособност, а от там и възможност за възстановяване и увеличение на възнагражденията.

## **II. Колективно договаряне и спазване КТД.**

Имаме един от най-добрите Колективни трудови договори в България, който урежда значими и различни от определените в закона трудовоправни отношения. Цялата организация на работното време, отпуските и почивките са на база КТД и отразяват спецификите на дейността на морското корабоплаване.

Преди преминаването на срочни договори на по-голямата част от Моряците от задгранично плаване, за всеки кораб, който се явява отделна компания се сключи договор в пълно съответствие с минималните изисквания на ITF TCC Uniform Collective Agreement.

През месец май 2016 година сключихме нов КТД между Параходство БМФ, като менажер, оператор от името и за сметка на всички компании корабособственици и Моряшки синдикат и ITF. Този КТД в някои отношения е по-добър от действащия в Параходство БМФ АД Колективен трудов договор, а разпоредбите в него на практика са условията на наемане в индивидуалните контракти. Дори самия Индивидуален трудов договор за наемане като форма и бланка е част от КТД като приложение 7.

В новия КТД за Параходство БМФ АД от 01.07.2016 година продължава да действа система на заплащане със санкционираща част ДТВ/Т и такава, позната като допълнително трудово възнаграждение – бонус /ДТВ/Б. Отнемането на цялото ДТВ/Т се е случвало изключително рядко, а и частичното намаление е било инцидентно, но все по рядко се използва и стимулиращата част от заплащането, каквато е ДТВ/Б.

От друга страна може да се помисли за увеличаване на размера на ДТВ/Б, за да се усили мотивиращия ефект на това допълнително възнаграждение, което се дава за личен принос.

Договорите, въведени след преминаването на срочни договори със съответната кораб-компания, нямат санкционираща част, но това не означава, че не може да се намери формата за стимулиране на икономии, предотвратени загуби и други, с нерегламентирани в КТД бонуси. При положителни и трайни възходящи промени на пазара ще настояваме да се въведе система от бонуси, която да играе

задържаща роля по отношение на кадрите и техния принос за развитието и укрепването на компанията. Като начало се въведоха два бонуса. Бонус за лоялност, който се получава от всеки, спазил времето за готовност и продължил работа на нов последователен контракт. Този бонус се начислява за всеки нов контракт до петия. Според нас при по-благоприятен пазар трябва да се дава такъв бонус до десетия контракт, след което възнаграждението остава при изпълнение на условията. Вторият бонус се дава за отработено време на борда на кораба, който се изплаща с първото възнаграждение на следващия контракт, когато са спазени условията за обявяване на готовност за ново качване и спазване от страна на Моряка на тази готовност.

Моряшки синдикат е защитавал винаги позицията, че трябва да се осигури на моряците възможност с качествена работа и лоялност да изкарват повече пари. Жестоката икономическа криза се отрази навсякъде върху доходите на моряците. Някъде намалиха заплатите, на други места ги замразиха. За съжаление този път общата негативна тенденция не отмина и работещите на кораби, чийто оператор и собственик на компаниите корабособственици е Параходство Български Морски Флот АД. Независимо, че през 2016 година беше регистрирано най-ниското ниво на фраховия пазар, довело до оперативна загуба през първото тримесечие на годината, не само, че не се намалиха възнагражденията, а посредством бонусите дадоха възможност на лоялните Моряци да увеличат нетното си възнаграждение в долари. В същото време долара продължи да расте, което допълнително увеличи доходите спрямо същия период на миналата година с около 7 %. Ако средния месечен доход, в рамките на една календарна година при точно за шест месеца работа на борда на кораб, на рулевия е бил 1370 до 1595 лв. в зависимост от стажа. След преминаването на изцяло доларово заплащане, дохода е бил около 1550 лева за всички рулеви през 2015 година, а сега левовата равностойност е средно от 1605 лева за новопостъпили моряци до 1696 лева за тези които са направили максимален брой последователни контракти и получават съответният бонус към заплатата си. Това означава, че сегашното средно месечно възнаграждение в лева на рулевите вече е по-голямо независимо от трудовият им стаж.

Трябва да се отбележи, че е създадена възможност средномесечния годишен доход на рулевите да надхвърли 2000 лв., ако се работи около седем и половина месеца годишно. Това са ниски нива на заплащане и при изпълнение на условията в споразумението за нивото на фрахта, ще трябва да се търсят варианти за повишение на доходите на всички моряци и най-вече на командния състав, който получава далеч под пазарното ниво. В същото време пазара на труда за морски кадри е много нисък. Не може да не направи впечатление изключително ниското заплащане на изпълнителските кадри под някои национални флагове. Това е и причината, ИТФ да приеме специална политика на конгреса в Мексико, продължена от решенията на конгреса и в София през миналата година, за борба срещу дъмпинга на националните флагове, където заплащането е по-ниско от това под удобните такива.

Сега всеки Моряк има възможност да решава сам за себе си колко ще работи и почива през годината, посочвайки на своя инспектор дата, от която е готов да се



качи отново на кораб. Ако Морякът има пълен контракт, времето между посочената дата за готовност и последното му слизание от кораб, не трябва да бъде по-малко от два месеца.

Стипендиантска програма, която трябваше да спомогне за попълването на острия дефицит от механици и електро механици след промените през есента 2013 беше прекратена, което считаме за стратегическа грешка. След преминаването на срочни договори стана невъзможно да се защити интереса на този, който дава парите за покриване на семестриалните и други такси и на стипендиите. Поради възникналите юридически проблеми Параходство БМФ АД престана да финансира програмата. Остана само възможността да осигуряваме изискуемия от Наредба 6 плавателен стаж. Разбира се, че при създадената ситуация, очакването за постепенно разрешаване на проблема с командни кадри да започне да се решава поетапно и трайно, остана в миналото. При липсата на стипендианти и недостатъчно конкурентното заплащане, сравнено с набиращите млади специалисти други корабособственици в Европа и света, ще е голямо предизвикателство да бъдат осигурени качествени млади командни кадри. Проблема за съжаление ще се задълбочава във времето и ще става все по трудно да се осигуряват качествени кадри за целия команден състав, а какво ще стане, ако фрахтовият пазар тръгне нагоре и стигне нормални нива - страх ни е да си помислим.

Всички моряци се притесняваха при преминаването от постоянни на временни договори, но година и половина по-късно стана ясно на всички, че сега моряците и „Кадри”, в лицето на Булнав менинг, са толкова взаимно зависими, че не може да се каже кой от кого зависи повече. При ръст на търсенето на пазара на труда определено Булнав менинг ще е повече зависим от Моряците. Най-важното за сега е, че вече се стабилизира наемането на Моряците и няма съществена разлика от преди. Както в живота, нищо не е нито само черно или нито само бяло, така е и при различните начини на наемане. Всеки си има своето предимство и недостатъци, предпочитания и отхвърляне. Това което категорично може да се констатира след извършените промени от постоянни на временни договори е, че лоялността към компанията майка Параходство БМФ, която е собственик на фирмите корабособственици, менажер и оператор на всички кораби, е на високо ниво. Това е традиция, която трябва да се съхрани и сред младите моряци.

Колективните трудови договори задължават, в съответствие с правилата всички Моряци, които постъпват на работа, да са членове на Синдиката или тези които са наети по трудов договор директно в Параходство БМФ по българското законодателство, да се присъединяват към договора, като задължително заплащат присъединителна вноска равна на членския внос.

Друг проблем е ниската осигурителна култура, която традиция и ежедневие дава, отражение в отношението към парите за пенсия, които всеки трябва да заделя допълнително, за да не мизерува, когато повече не може да работи. Всички виждат, че държавната пенсия е крайно недостатъчна, но никой не прави до-

пълнителни доброволни вноски, било то като осигуровка, било то като застраховка със спестовен елемент.

Държавата непрекъснато увеличава изискванията при пенсиониране и годините за пенсиониране за всички категории работници. Всички моряци трябва да знаят, че след 2015 година категориите работници, ако искат предсрочно да се пенсионират, ще получават пенсии от Професионалните пенсионни фондове. Размерът на тези пенсии в повечето случаи ще са доста по-малки от тези, които се получават сега от НОИ, защото, за да се изравнят, моряка трябва да внася поне тридесет години. От друга страна трябва да се разбере, че привидно високите размери на средствата за пенсионно осигуряване, са пари дадени от моряците, които ще получат някога от Професионалните пенсионни фондове, когато се пенсионират и колкото повече са те, толкова по-голяма ще бъде пенсията. Ние работещите в Синдиката имаме готовност да консултираме на експертно ниво всеки, който има желание по най-добър начин да осигури спокойствие за себе си и семейството си при бъдещото си пенсиониране.

Проблема при новите КТД-та беше, че в ITF Uniform TCC Collective Agreement няма ясна регламентация за начина на осигуряване. До тогава всеки моряк избираше един път годишно на колко да се осигурява между минималния и максималния размер за самоосигуряващите се лица, определен от Закона за държавния бюджет. Работодателят Параходство БМФ дава на Моряците, работещи по трудов договор ДТВО или допълнително трудово възнаграждение за осигуряване, което се получава при определени условия. При новият Колективен трудов договор за корабите под малтийски флаг са предвидени 780 долара годишно за социално осигуряване за командния състав и 660 долара годишно за изпълнителския състав, за да може да се изпълни стандарт 4.5. от Морската трудова конвенция 2006.

При новосъздадената ситуация, след преминаването на наемане чрез посредник, има две възможности.

Едната е Моряците да продължат да се самоосигуряват на база минималният осигурителен доход за свободните професии при условията на трета категория труд, което за повечето от тях означава да си намалят пенсията и да плащат два пъти по-високи здравни осигуровки. По младите, които нямат достатъчно трудов стаж първа или втора категория труд, за да ползват правата за предсрочно пенсиониране съветваме да се осигуряват за всички случаи на база минималният осигурителен доход за свободните професии при условията на трета категория труд, като български граждани, работещи в чужбина чрез посредник – българско юридическо лице регистрирано по надлежния ред в Агенцията по заетостта.

Другата възможност е Моряците да сключват застраховка живот със спестовен характер за срок от 20 години или до навършване на съответните години, които са определени от застрахователя. Тази застраховка е единственото решение, при което се изпълняват изискванията на Морската трудова конвенция 2006 и максимално се защитават правата и интересите на Моряците. За размера от 110 долара на месец или 660 долара годишна вноска за изпълнителския състав и от 130 долара на месец или 780 долара годишна вноска за команден състав полу-

чават много по-добър краен финансов резултат, отколкото, ако се осигуряват по първият вариант, а така се компенсира и невъзможността Моряците да се осигуряват за съответната категория труд първа или втора. Осигурена беше възможност да се избира от най-добрите в застраховките живот със спестовен характер, не само в България, но и в Европейски съюз, две компании - Алианц и Граве. Имаше случаи, по различни причини, някои моряци да не могат да съберат необходимите за две години вноски и след напускане на фирмата парите им бяха възстановени и ако не бяхме договорили такова забавяне на издаването на полиците им те можеха да загубят тези внесени суми. След като има издадена полица и направени две годишни вноски, дори и да напусне Морякът няма да загуби правата и парите си, но ако иска да получи сумата по полицата трябва да продължи да внася годишни вноски в размер посочен в Полицата му, в противен случай, когато изтече договореният в полицата срок ще получи само каквото е внесъл плюс реализираната доходност през годините. На новопостъпилите полицаи се издават след като се направи първата годишна вноска. До скоро минималната доходност по закон от 1.25 % изглеждаше незначителна, но сега тази доходност е по-голяма от предлаганите депозити за физически лица от банките. Като заключение можем да констатираме, че подписахме едни добри КТД, които можеха и трябваше да улеснят бъдещите преговори, а защо не при липса на съществени предложения за промяна да се удължава срока на действието им, което ще позволи да насочим основните усилия към спазване на всички норми на Колективните трудови договори, чрез контрол съвместно с ръководството на Параходството.

Значително намаляха проблемите с бреговата администрация, което е изцяло и единствено заслуга на добрата съвместна работа на ръководството на Синдиката с това на Параходството, но и поради факта и че тя също значително намаля.

### **III. Трудово правна защитна дейност за контрол и спазване на КТ, КТД, ИТД и други нормативни актове.**

Това е основният продукт, който всеки член от синдиката получава, лично или чрез групата, срещу своя членски внос и е атестат за работата на ръководството по отношение мотивацията за членство, възможността да решава не само общите, но и личните проблеми. Членовете на синдиката могат да разчитат на най-важното – компетентна и ефективна синдикална защита. За много други пропуски и грешки можем да бъдем атакувани, но в тази област трябва да ни се отдаде подобаващо признание и добра оценка.

През този отчетен период са консултирани по всякакви въпроси над 32 екипажа, които към момента на заминаване са били актуални. Като преобладаващите въпроси са за увеличение на възнагражденията, сменността и пенсионното осигуряване. Съвсем естествено е повечето от въпросите да са свързани именно с осигуряването, тъй като има най-много промени, предложения и неясноти. Примери: Някои имат натрупан стаж, а нямат само възраст и продължавайки да плащат им се намалява държавната пенсия. Или че могат да си сменят фонда, при же-

лание или ако нещо ги смущава. Или най-малкото да проверят какво става със средствата им в тези фондове и т.н.

Другите въпроси бяха свързани със:

- възнагражденията - ще има ли увеличение в близко бъдеще, за съвместяването-ще се заплаща ли,
- с условията на труд и отношенията между членовете на екипажите
- социални въпроси - например защо не се закупят карти за интернет
- сменността - дали ще е навременна или не, ще преминат ли на четири месеца и изпълнителския състав.
- избора на екипаж – защо някои изградени вече групи/колективи не могат да бъдат заедно и следващ рейс
- за длъжностни характеристики – в много по-малка степен какво точно може да изпълнява дадената длъжност
- за работното облекло – да се раздават на борда, а не в багажите да си ги носят и от там ограничаване на личния багаж
- за резервни части и консумативи - тяхното качество и навременна доставка
- и такива от общ характер.

В Моряшки синдикат постъпилите молби, запитвания, жалби и искания за консултации по следните проблеми свързани със:

• Доходи, допълнителни възнаграждения	31
• Осигуряване, пенсиониране	58
• Социално битови	5
• Отпуски и почивки	3
• Съкращения, уволнения и дисциплинарни наказания	6
• Трудови злоупотреки	2
• Репатриране и смяна екипажите	10
• Длъжностни характеристики, атестиране	1
• Лични предпазни средства	5
• Въпроси от общ характер	34

Тенденцията се запазва като цяло, но са намалели оплакванията в синдиката.

Главно те са били по следните проблеми:

- с пренасянето на багаж при смяна със самолет – (при вътрешни линии разрешението за килограми не е винаги 20 кг. и се плащат такси).
- липсата на социална програма – интернет карти или изобщо липсата на комуникации със семействата
- липсата на работно облекло на борда
- нередовно снабдяване с консумативи и резервни части
- невъзможността за пенсиониране и/или осигуряване

Проблемите са уреждани между синдиката и ръководството на фирмата.

Консултациите по разясняване на пенсионирането, пенсионното и социално осигуряване са ежедневни.

Но повечето оплаквания през отчетния период са намалели и дори липсват такива, като например за качеството и количеството на прехраната, за сменността и др.

Продължават да се изпълняват предложенията от миналия отчетен период:

- да се обучават офицерите преди заминаване на нов кораб
- да се закупуват карти за ТВ на всички кораби.
- да се снабдяват корабите със спортни уреди и принадлежности.
- сигналните жилетки да не са оборотни, а индивидуални.
- моряците да могат сами да определят колко ще почиват на брега и да задават готовност за качване на борда (естествено при спазване на задължителните минимума за почивка)

През отчетния период Синдикатът е изпълнявал успешно своята най-важна функция - защитната. Преследвали сме положителното решение на проблемите и жалбите с всички законни средства, включително и чрез съда и то успешно. За положителното решаване на повечето от случаите от важно значение са личните и професионални умения и подготовка на работещите в синдиката, авторитета на Председателя. Дали са оправдали вашето доверие – ваше право е да отсъдите.

#### **IV. Организационно и структурно състояние на Моряшки синдикат.**

Моряшки синдикат е организация за защита на трудово-правните, икономически и социални интереси на наемните работници в сферата на водния транспорт.

Моряшкият синдикат си постави амбициозната задача до обедини морски и речни моряци, докери и други работници и служители от водния транспорт. По редица обективни и субективни причини това не можа да се случи. През отчетния период непрекъснато нараства броя на членовете на Моряшки синдикат, поради ръста на броя на корабите от 23 на 32, а заедно с тях и броя на наетите се е увеличи значително. Членовете на синдиката наброяват 1896, от които 487 от Синдикалната организация на БМФ Порт Бургас.

В края на 2012 година се учреди Синдикалната организация на БМФ Порт Бургас, като основна организация и колективен член на Моряшки синдикат. Тази организация непрекъснато се развива и разраства, привлича нови и нови членове. Синдикалната организация на БМФ Порт Бургас е в основата на подготовката, договарянето и подписването на Колективен трудов договор, който е един от най-добрите за бранша в условията на частна собственост. В него са защитени интересите на страните и това е причината Синдикалната организация да привлича все по-голяма част от останалите работници. Всичко това се дължи на конструктивната и градивна роля на синдикалното ръководство. Това е пример как на равнопоставена основа,

при пълна автономия и самостоятелност, от една страна, помощ и съдействие от Моряшки синдикат, може да има обединение на синдикати в сферата на водния транспорт.

Моряшки синдикат обединяваше 1355 работещи в Параходство БМФ АД през март 2012 година, а сега са 159, но като цяло в Синдиката отново членуват над 1400 моряци и служители на ПБМФ и моряци, работещи на нейните компании. Естествено това се дължи на промяната в наемането на моряците в корабните компании собственост на Параходството, които са около 1239. Синдикалната организация при БМФ Пристанище Бургас е колективен член на Моряшки синдикат, която сега наброява над 487 члена и продължава да се разраства. В Синдиката колективно членуват ветерани – над 500 членове във Варна и Бургас. В Бургас организацията се изгради отново, за което основна заслуга има Петко Петков, наш представител в Бургас и Председател на организацията на ветераните, която е колективен член на Моряшки синдикати. Практиката показва, че много лесно се деструктурира една организация и много трудно се гради отново.

Какво показва сегашното състояние и на какво се дължи:

- За отчетния период са увеличени работните места за моряци на 148 в БМФ, което се дължи на въвеждане в експлоатация на още един влекач на Параходството.
- Увеличава се и броя на наетите Моряци на срочни договори, директно наемани от дъщерните му чуждестранни компании. Там сега работят около 1239 моряци.
- Знаете, че политиката на Синдиката е да обхване всички моряци. Това е почти постигнато с много малки изключения от Моряци, работещи на трудов договор в Параходство БМФ АД.
- Синдикалната плътност в Параходството е една от най-високите в страната, което е заслуга на Зам. Председателя и на Председателя, създавайки условия на търпимост и партньорство с Ръководството на ПБМФ на всички нива на управление и постигайки съответните договорености в Колективен трудов договор, покриващ всеки кораб.
- Новите синдикални лидери за периода са четири.

Проблемите свързани със синдикализацията, организационното укрепване, реструктуриране, обединяване и консолидиране са основни приоритети и в дейността на КНСБ.

Подготовката, обучението и повишаването на организационната култура на синдикалните членове е в основата на организационното укрепване на Синдиката. Съпричастността и сплотеността при решаване на проблемите е съществен организационен фактор за постигане на истинска синдикална солидарност. В тази насока търпим сериозна критика.

Поддържането на адекватна структура и действена организация е в основата на успеха на всеки синдикат. Мотивацията за членство и обслужването на нашите членове е основен приоритет в работата на ръководството и служителите на синдиката. Присъединителната вноска се яви голяма мотивация за членство.

Много важно е сега, когато сме на път да обединим всички Моряци работещи в Параходството и в компаниите, собственост на ПБМФ, да търсим начини да привлечем за членство моряците работещи в чуждите компании. Нека не забравяме, че с пъти повече са моряците работещи при други корабособственици. За сега това е една непреодолима слабост. Още не сме намерили как да мотивираме членството на моряци при други корабособственици. Една от причините е, че когато тези моряци имат нужда от синдикална помощ те винаги я получават и я приемат за даденост и наше задължение. За тях по-важно е да спестят някой лев от членски внос, отколкото да бъде поддържан Синдикат, към който могат да се обърнат, когато те или други моряци имат нужда от помощ. Трябва да разберат, че си струва да има Синдикат, а и често пъти става въпрос за десетки хиляди долари неполучени възнаграждения. Дори и когато е оказвана успешна помощ в подобни случаи, моряците пак не стават членове на Синдиката. Това може би се дължи на особената природа и неразгадаемата същност на моряшката душевност.

Политика на синдиката е да се грижи за своите членове и когато станат ветерани след тяхното пенсиониране. Ветеран е всеки, който има минимум 20 години работа за Параходството или за компания негова собственост и се е пенсионира в ПБМФ или когато е бил на работа в компания негова собственост, както и да е бил член на синдиката последните пет години и в момента на пенсиониране. Условието важат кумулативно, за да може ветеранът да получава помощи. Моряшки синдикат е подпомагал организациите на Ветераните във Варна и Бургас със значителни средства, което би следвало да е видно от доклада на ревизионната комисия. Всичко това се прави и за мотивация за членство на работещите сега, които виждат и знаят, че има ли възможност синдиката няма да спре да се грижи за тях и след пенсионирането им, защото тогава и малкото средства за подпомагане ще са им от полза.

Синдикалният член трябва да знае, какво получава срещу членския си внос – социална защита - лична и обща, компетентна помощ, експертно обслужване, добри условия на наемане, труд и заплащане, следствие на Колективния трудов договор, разработван и договарян от добре платени и подготвени професионални синдикалисти.

Проблемите свързани със синдикализацията, организационното укрепване, реструктуриране, обединяване и консолидиране са основни приоритети в дейността на КНСБ. Ръководството на конфедерацията определя синдиката като водещ в този насока и разчита на нашата активна позиция и помощ.

#### **V. Дейност на Моряшки синдикат като член на Международната федерация на транспортните работници (ITF) и Европейската транспортна федерация (ETF).**

Все по-често вземаме участие в международни срещи, семинари, конференции и други мероприятия организирани от и по линията на ITF и ETF. Редовно участваме в сесиите на МОТ от страна на КНСБ или по покана на ITF или ETF, като следващата е 106 сесия на Генералната конференция на Международната организация на труда в Женева юни тази година.

Основните направления в дейността на ITF и ETF не приключват с ратификацията и имплементацията на Морската трудова конвенция 2006. Промяната на законодателството на държавите членки на ЕС и на другите държави предприели стъпки за ратификация на Морската трудова конвенция 2006, преговорите за минималните норми на наемане и заплащане на моряците в рамките на International bargaining forum /IBF/ между представителите на ITF и ISF / международната федерация на корабособствениците, както и солидарността при защита на трудовите и човешки права на моряците, остават основните приоритети в работата на ITF и ETF.

Въпросите свързани с условията на труд и живот на борда на кораба, минималните норми за наемане на Моряците, защитата на здравето, здравната помощ, обезщетенията, социалните фондове и осигуряване, и изисквания за контрол при изпълнението ѝ е в основата на Международната дейност на Моряшки синдикат. Като представители на моряците и членове на Международната и Европейска федерация на транспортните работници считаме, че тези норми не ни задоволяват напълно, но не може да се отрече, че в глобален аспект са значителна крачка напред.

За моряците, плаващи под българско знаме действат нормативни разпоредби адекватни на Европейското законодателство, т. е. те са по-благоприятни от изискванията на Морска трудова конвенция 2006.

По друг начин стоят нещата за българските моряци, наемани от чуждестранни работодатели или плаващи под чужд флаг. Къде са най-често срещаните проблеми?

Повечето са във връзка с неизплатени и/или забавени заплати, неизвършени навреме смени, без сключени договори или неправомерни действия от страна на наши и чужди корабособственици и/или посредници. За съжаление, както и в предишни отчетни периоди почти нито един от подадите жалби не беше нито наш член, нито на ITF. Което в един момент (преди влизането на МТК 2006 в сила от 21.08.2013) правеше защитата по трудна, а понякога и невъзможна. Единствено безплатната консултация и съчувствието бяха някаква утеха за тях. Имаше и разрешени случаи, след сплашване на ответната страна или поради непознаване на нашето законодателство и свързаните с него последици. Това важеше в най-голяма степен за моряци (чужди граждани) и чужди (извън европейския съюз) корабособственици. Естествено след влизането в сила на конвенцията и добрата координация с морска администрация не оставихме неразрешени случаи. А и те като цяло намаляха.

За българските Моряци, плаващи на кораби собственост на чужди компании, договорите за наемане не предвиждат социални фондове, здравно и социално осигуряване. В началото даже нямаше възможност за каквото и да е здравно и социално осигуряване. В следствие с Правителството намерихме някакъв компромисен вариант за осигуряване върху минималния, определен със Закона, размер за свободните професии, изцяло за сметка на моряка, но само когато същият е изпратен на работа от посредническа компания българско юридическо лице. Това осигуряване не е задължително и масово Моряците не се възползват от това си право, а в такъв случай практически те никога няма да могат да се пенсионират.

Има пропуски при осигуряване на обезщетенията при временна нетрудоспособност поради заболяване на Моряка, в частта за изплащане на основната заплата до



120-тия ден, след репатрирането от кораба при продължаващо лечение в България от същото заболяване.

Предполагаме, че посочените проблеми не са само наши, а че съществуват и в световен мащаб.

За наше удовлетворение, на корабите на кампаниите собственост и оперирани от Параходство БМФ, такива проблеми няма благодарение на пълното покритие на всички кораби с Колективни трудови договори /СВА/ между съответните корабособственици и Моряшки синдикат, като представител и член на ИТФ, както и в подписаният от средата на 2016 година КТД между Параходство БМФ като менажер, оператор, представляващ кампаниите корабособственици и Моряшки синдикат, като представител и член на ИТФ.

Трябва да отбележим, че откакто има назначен ИТФ Инспектор за територията на България има кой да поема и решава случаите и проблемите с чуждестранните моряци. Предвид честотата и броя на проблемните случаи в български пристанища назначението на ИТФ Инспектор за територията на България е престижно и въпреки че икономически не е обосновано е нужно. Пожелаваме му успех, тъй като каузата е обща и се надяваме да се подобри защитата на интересите на наши и чужди Моряци в българските пристанища.

През отчетният период взехме участие в множество международни срещи, конференции, проекти и конгреси както следва:

Април 2015 година в Барселона, Испания се проведе конференция за “Fair mobility – United in diversity trade union strategies for combat exploitation and wage dumping.”

Май 2015 в Перт, Австралия се проведе годишната среща на синдикатите, моряшки и докерски, членове на Международната федерация на транспортните работници ИТФ.

Юни 2015 година в Женева, Швейцария – 104 сесия на Генералната конференция на Международната организация на труда. Берлин Германия се проведе работна среща по проблемите свързани с въвеждането в действие на Морската трудова конвенция 2006. Брюксел, Белгия редовно заседание на секторния социален диалог в морския транспорт с участието на представители на Европейската комисия и на Европейската асоциация на корабособствениците.

Края на септември и в началото на октомври Париж, Франция – XIII редовен конгрес на Европейската конфедерация на професионалните съюзи ЕКП.

Началото на ноември Истанбул, Турция се проведе заключителната среща на синдикатите от Черноморския регион по Черноморския проект на ИТФ.

Декември 2015 година Брюксел, Белгия – Годишната пленарно заседание на комитета в сектора на морския транспорт към Европейската комисия.

Януари 2016 година Рига, Латвия – Работна среща на Моряшки синдикат и Латвийския профсъюз на моряците от търговския флот.

Февруари 2016 година Женева, Швейцария Международна трипартитна среща на Международната организация на труда за подготовка на изменения и допълнения на Морската трудова конвенция 2006. Също така се проведе заседание на Морския комитет на Международната организация на труда за подготовка на допълнение и изменение на Конвенция 185 на МОТ, за съдържанието на моряшките документи и въвеждане на Моряшка книжка.

Април 2016 година Истанбул и Анталия, Турция – Среца на моряшките синдикати от България и Турция за изпълнения и имплементация на решенията на Черноморския регионален проект.

Юни 2016 година Женева, Швейцария – 105 Генерална конференция на международната организация на труда, където се постави началото на първото изменение и допълнение на Морската трудова конвенция 2006 в частта ѝ социално и пенсионно осигуряване.

Юли 2016 година Страсбург, Франция – Международна конференция на ИТФ – навигация по вътрешните водни пътища на Европа, която са проведе в седалището на Рейнската комисия.

Септември 2016 година Рим, Италия – Курс по Социален диалог в сектора на морския транспорт под егидата Европейската конфедерация на профсъюзите.

Октомври 2016 година, Загреб, Хърватска – Trends – Anticipating the impact of changes in transport employment working conditions, professions and skills. Срещата се проведе за държавите членки и кандидат членки на Европейският съюз от Балканския полуостров. Брюксел, Белгия – Fair Transport Europe campaign evaluation meeting, където се даде оценка на двугодишната кампания.

Януари 2017 година Брюксел, Белгия първа работна среща за поставяне на началото на кампания за “Fair maritime transport in Europe.”

Участието в международните мероприятия обогатява нашият опит, обменят се мнения, участва се в подготовката на важни международни документи и др., дейност, която трябва да продължи и в бъдеще.

## **VI. Изпълнение решенията от предходното делегатско събрание.**

Докладът сигурно е дал отговор на голяма част от въпросите свързани с изпълнението на решенията на миналото Делегатско събрание, но ни позволете на кратко да отчетем какво сме направили:

Събранието на пълномощниците избра проекта за Колективен трудов договор на Моряшки синдикат и даде съгласие да се подпише КТД със страни: Моряшки синдикат като представител на работниците и Параходство БМФ АД като работодател. Това се случи през месец юни 2016 година. Този КТД е валиден за плавъстава, пряко нает от Параходство Български морски флот т.е. на фериботите и крайбрежно плаване.

През май 2016 година подписахме нов КТД, български одобрен от ИТФ, между Параходство Български морски флот като менажер, оператор и представител на компаниите корабособственици и Моряшки синдикат като член и представител на ИТФ, който покрива всички кораби от задгранично плаване, плаващи под малтийски флаг. Този договор дава сигурност при наемането на всички моряци, членове на Моряшки синдикат и че те работят при условия равни или по-добри от тези в ИТФ Uniform “ТСС” Collective Agreement

Участвахме активно в дейността на Отрасловия и Подотрасловия съвет за социално сътрудничество към Министерството на транспорта и съобщенията.

Работата с медиите за периода оценяваме като добра и резултатна.

Продължаваме да предлагаме възможност за частна кореспонденция чрез електронната поща срещу минимално заплащане и преференциални условия за нашите членове.

За подобряване комуникацията и дистанционното обучение на нашите лидери и активисти имаме и поддържаме собствен интернет сайт на собствен хост. Адресът е [www.ssbvarna.org](http://www.ssbvarna.org). Качена е основната информация за синдиката. Има линкове към всички сайтове на организациите, в които членуваме. Не се публикуват достатъчно и актуални новини.

Изборът на нови синдикални лидери – 4 за периода, не е достатъчен.

Обучение на актива през този отчетен период проведохме едно.

Обученията, срещите или семинарите с актива на Моряшки синдикат трябва да се превърне в традиция.

Това е накратко по-важното от извършеното от Ръководството на Моряшки синдикат през отчетния период и отразява степента на изпълнение решенията на предходното делегатско събрание.

Дейността на синдиката през отчетния период е добра. Това е и оценката на ръководството на синдиката, за което решенията на делегатското събрание са основата на програма за работа през всеки отчетен период. Синдикалният съвет и Председателят на Синдиката поемаме пълната отговорност за степента на изпълнение на решенията на Делегатските събрания.

Уважаеми делегати и гости,

Главното предизвикателство, да успеем да запазим позициите на Синдиката, до голяма степен е изпълнено. Работните места вече се увеличават значително не зависимо от продажбата на някои от най-малките кораби.

Единство, консолидация, солидарност и координация в действията на синдикатите в транспорта, ще позволи приемането на добри отраслови и браншови Колективни трудови договори и по-добра защита на общите интереси на работниците.

Позволете от името на Синдикалното ръководство от сърце да Ви пожелаем на Вас и Вашите семейства здраве, дълголетие, много късмет и успехи във всяко начинание.

31.03.2017 година

гр. Варна