КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

О Т Ч Е Т Е Н Д О К Л А Д

на КС на КНСБ

10-11май 2022 г., София

СЪДЪРЖАНИЕ

УВОД ……..
А. Глобален и европейски контекст ……
Б. Вътрешно-политически контекст ……
В. Макроикономическа рамка…….

Раздел I:ПОЛИТИКИ НА КНСБ ЗА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ,ПАЗАРА НА ТРУДА И ДОХОДИТЕ……..
Глава първа
Политики за икономическо развитие……..
Глава втора
Политики по пазара на труда, миграцията и професионалната квалификация……
Глава трета
Политики за работните заплати и доходите ……

Раздел II:ТРУДОВА И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА……
Глава първа
Трудово-правна закрила и законотворческа дейност…….
Глава втора
Безопасност и здраве при работа, екология…….
Глава трета
Социална защита…….

Раздел III:СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ…….
Глава първа
Тристранно и двустранно партньорство……..
Глава втора
Колективно трудово договаряне, информиране и консултиране …….
Глава трета
КНСБ в защита на фундаменталните права на работниците …….

Раздел IV:ОБЩА СИНДИКАЛНА ПОЛИТИКА……
Глава първа
Вътрешно-организационно развитие на КНСБ ……..

Глава втора
Изследователска и разработваща дейност……
Глава трета
Обучения и проекти…….

Раздел V: КНСБ, ПОЛИТИКАТА И ОБЩЕСТВОТО ……
Глава първа
Взаимодействие с политически партии и институции…….
Глава втора
КНСБ и гражданското общество, взаимодействие с неправителствени организации……
Глава трета
Медийна политика и връзки с обществеността…….

Раздел VI: МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО ……

УВОД
А. Глобален и европейски контекст

През тези пет години светът навлезе в безпрецедентна здравна криза, отнела живота на милиони хора по света и десетки хиляди в България, и във военна криза – потъпкваща международния ред и мира в Европа, след нахлуването на руската армия в границите на Украйна в края на февруари 2022 г. Пандемията от Ковид-19 промени живота ни и начина, по който се работи; бяха преустановени месеци наред посещения на публични места, а част от работещите започнаха да извършват своя труд от домовете си. Здравната криза повлече след себе си икономическа и социална криза, а в началото на 2022 г. инфлацията в България достигна до рекордни нива.

В първите години от периода между 2017 и 2022 г., продължаваха тенденциите на засилване на популизма след изненадващата победа на Доналд Тръмп на президентските избори в САЩ и проведения референдум във Великобритания в подкрепа на напускане на Европейския съюз. В някои страни от Източна Европа, т.нар. „Вишеградска четворка“, популистките и консервативни формации увеличиха одобрението към тях(напр. на изборите в Унгария през 2018 г. партията на Виктор Орбан спечели близо 50% от вота). В Италия националистите от „Северната Лига“ на Матео Салвини и популисткото движение „Пет Звезди“ формираха правителство начело с Джузепе Конте. В Германия крайнодясната „Алтернатива за Германия“ постигна присъствие във всеки регионален парламент на страната, а подобни процеси на ръст на крайнодесни формации се наблюдаваха и в други държави като Латвия и Швеция. Всички тези политически сили разчитаха на изразяване на по-консервативните и националистки нагласи в европейските страни, но освен чрез протестен вот, зачестиха и насилствените прояви на екстремистки организации в Германия, Гърция и Италия срещу търсещите убежище хора.

Освен продължаващата значимост на мигрантския въпрос, се появиха нови културни конфликти по оста традиционализъм-глобализъм. Един такъв случай, който разбуни цяла Европа, но остави и значителен отпечатък в българското публично пространство, беше казусът с Истанбулската конвенция. В България Конституционният съд гласува Истанбулската конвенция като противоконституционна, докато в Хърватия

управляващата коалиция беше поставена под въпрос след като една от партиите я напусна в знак на протест срещу приемането на конвенцията в страната. Друг казус, който прикова вниманието бяха екологичните протести, започнати от шведската ученичка Грета Тунберг през лятото на 2018 г. В цял свят масови протести с участието най-вече на млади хора се проведоха с цел ангажиране на обществеността и политиците с все по-голямата значимост на климатичните промени.

Вредното влияние на корупцията продължи да се усеща в много от европейските страни. В Унгария няколко политически партии бяха глобени от Държавната сметна палата за незаконно финансиране, докато в Италия „Северната Лига“ беше глобена с 49 млн. евро за нарушения на партийното финансиране в периода 2008-2010 г. Въпросът с разпространението на корупцията по високите етажи на властта доведе до смяна на правителства, като например това в Испания, ръководено от Мариано Рахой, след вот на недоверие. Чешкият министър-председател Андрей Бабиш беше обвинен заедно с други политици в участие в измами със субсидии от ЕС. В Дания скандал за пране на пари засегна важна финансова институция – Danske Bank. Водачът на социал-демократите в Румъния Ливиу Драгня бе осъден на 3,5 години затвор за злоупотреба със служебно положение.

От гледна точка на международните отношения, на Балканите гръцките и македонските политически лидери решиха дългогодишния спор за границата и името между двете страни, като Република Македония прие името Република Северна Македония. Русия продължи активните си действия на международната сцена, които ескалираха в началото на 2022 г. с началото на войната в Украйна.

В началото на 2020 г. светът и Европа навлязоха в ужасяваща здравна криза, предизвикана от пандемията с Ковид-19. Още в края на ноември 2019 г. в град Ухан, Централен Китай, беше идентифициран коронавирус, наречен SARS-CoV-2. През януари започна бързо разпространяване в няколко държави в Европа, Северна Америка и Азиатско-Тихоокеанския район, а впоследствие и във всички континенти. До 1 март 2022 г. Ковид-19 доведе до 437 милиона случая по целия свят и почти 6 милиона починали, което го превърна в един от най-смъртоносните вируси в историята на човечеството. Пандемията предизвика тежки социални и икономически сътресения в целия свят,

включително най-голямата глобална рецесия след Голямата депресия. Широко разпространеният недостиг на стоки, включително на храна, беше причинен от прекъсване на веригата за доставки и паническо купуване на продукти. В много държави образователните институции и обществените места, включително училища и университети, бяха частично или напълно затворени, а много събития бяха отменени или отложени. Милиони деца започнаха да учат дистанционно, а работещите да извършват своя труд също от вкъщи. Наред с всеобщия страх от първите месеци на пандемията, постепенно вълна от дезинформация започна да се разпространява чрез социалните мрежи и средствата за масова информация. Появиха се протестни мобилизации в целия свят, отричащи съществуването на вируса или опасността от него, или заставащи категорично срещу рестриктивните мерки за затваряне на обществени места. Всичко това доведе до растящо политическо напрежение. В тревожната здравна ситуация, КНСБ проведе кампанията «Не си сам» и подпомогна над 1800 свои членове, преминали през битката с Ковид-19. На масата на преговорите и в публичното пространство, Конфедерацията изведе на преден план подобряването на условията на труд и защитата правата на работниците.

В началото на 2022 г. Европа навлезе в невиждан за последните десетилетия военен конфликт. От края на 2021 г. Русия започна да натрупва голямо военно присъствие на границата си с Украйна и започна широкомащабно нахлуване в страната на 24 февруари 2022 г. Конфликтът между двете държави започна още в началото на 2014 г. след Революцията на достойнството в Киев и руското анексиране на Крим. Видяна като опасност за руската държава, при евентуалното членство на Украйна в НАТО, Владимир Путин постави под въпрос изобщо правото на съществуване на украинската държава. Реакциите на политическите лидери от целия свят последваха моментално с осъждане на действията на Русия и решението на Владимир Путин. Агресията доведе до множество икономически санкции за Русия и затваряне на небето за руски самолети в повечето европейски държави. Милиони украинци напуснаха домовете си още в първите дни след 24 февруари 2022 г. и се насочиха към съседните държави Полша, Словакия, Румъния, включително и към България. КНСБ осъди военните действия, които водят до невинни жертви и се включи в кампанията на БЧК за помагане на хилядите, принудени да търсят убежище и защита от ужаса на войната.

Човечеството се намира в етап от многопластова здравна, икономическа, климатична и военна криза. Множеството предизвикателства обаче доведоха и до прояви на солидарност и засилващо се желание за справедливост. За разлика от предишната икономическа криза през 2008 г., този път правителствата в Европа взеха силни превантивни и компенсаторни мерки в подкрепа на работещите.

Б.Вътрешно-политически контекст

В периода от месец май 2017 г. до началото на 2022 г. в България бяха избрани и заседаваха четири парламента и четири правителства:

44-то НС – от 19.04.2017 до 25.03.2021 – 5 парламентарни групи
Правителство на ГЕРБ и Обединени патриоти;

45-то НС – от 19.04.2017 до 25.03.2021 – 6 парламентарни групи, не се съставя редовно правителство;
Служебно правителство, назначено от президента, с премиерСтефан Янев

46-то НС – от 21.07.2021 до 16.09.2021 – 6 парламентарни групи, не се съставя редовно правителство;
Служебно правителство,назначено от президента, с премиер Стефан Янев

47-то НС – от 03.12.2021 – 7 парламентарни групи
Правителство на Продължаваме промяната, БСП, Има такъв народ, Демократична България.

Основна политическа динамика за периода от 2017 до 2022 г.

Във времето между 8-мия и 9-тия конгрес на КНСБ българската политическа система претърпя повратни моменти и сгъстен от събития политически цикъл. Периодът от началото на 2017 до 2022 г. може да бъде разделен на два различни етапа – преди и след протестната вълна от 2020 г.

След конституирането на 44 Народно събрание през 2017 г. беше избрано третото правителство на ГЕРБ, в коалиция с Обединени патриоти. Макар и без мнозинство, ГЕРБ успя да намери коалиционни партньори в

5-партиен парламент. Вторият етап започна с надигането на анти-правителствена и анти-корупционна вълна през лятото на 2020 г. и достигането до изключително ниски нива на доверие към работата на Народното събрание и правителството. За една година в страната се проведоха три поредни парламентарни избори, като постепенно се увеличаваше подкрепата за нови политически групи и анти-системни партии. За първи път от парламентарните избори през 2009 г. избирателите дадоха такава голяма подкрепа за извънпарламентарни и нови политически сили.

Трето правителство ПП ГЕРБ (2017-2021)

След двумесечно управление на служебното правителство, начело с професор Огнян Герджиков, се проведоха извънредни парламентарни избори през март. Те отново бяха спечелени от политическа партия ГЕРБ (32.7%), но този път със значително по-малка преднина спрямо вторите от БСП (27.2%), а след тях коалицията Обединени патриоти (9.3%), ДПС (9.2%) и новата партия на бизнесмена Веселин Марешки „Воля“ (4.3%). В 44-тото НС участваха 5 парламентарни групи.

- Партии – ГЕРБ, ДПС; „Воля“
- Коалиции – КП БСП за България – 4 партии и 2 сдружения; Обединени патриоти – 5 партии;

Въпреки победата на изборите, ГЕРБ имаше нужда от формиране на нова коалиция за съставяне на правителство, като този път споразумение се постигна с националистите от Обединени патриоти, а подкрепа дойде от „Воля“. Третия кабинет с премиер Бойко Борисов встъпи в длъжност в началото на май 2017 г. и продължи до април 2021 г. Извън Народното събрание останаха традиционната десница, представена в коалицията Реформаторски блок и партия „Нова република“, както и новосформираната либерална десница „Да, България“. За първи път на избори участва новата националистическа формация „Възраждане“, създадена през 2014 г. от Костадин Костадинов, която спечели малко над 1% от вота. Представените в предишното Народно събрание коалиции АБВ и „България без цензура“ изобщо не успяха да преминат бариерата. За разлика от предишното 43-то НС, този път само пет политически групи влезнаха в Парламента, което остави непредставени около 20% от отишлите до урните гласоподаватели. Това създаде още в началото на

живота на 44-тото НС предпоставки за ниска легитимност на държавните институции и мобилизация на извънпарламентарните сили.

Началото на промени в политическата система (2020-2022)

От лятото на 2020 г. започнаха големи протести в страната с искане за повече справедливост и добър живот, които постепенно достигнаха до желание за сваляне на третото правителство на ГЕРБ, оставка на главния прокурор Иван Гешев и провеждане на нови парламентарни избори. През по-голямата част от мандата на „Борисов 3“, кабинетът държеше нива на доверие от около 30%. От началото на лятото на 2020 г. обаче, доверието скоростно спадна надолу и достигна исторически ниски нива. Така правителството завърши мандата си с нива на доверие от 19% и недоверие от 69%. Както показват дългосрочните тенденции за общественото мнение към правителството, нивото на популярност в края на мандата на „Борисов 3“ достига до това в края на мандата на правителството „Орешарски“ преди седем години.

България навлезе в продължила повече от година политическа криза, която дори след провеждането на редовни парламентарни избори през април 2021 г. не намери своя завършек, а напротив – ситуацията се усложни още повече. От една страна, доверието в правителството достигна до извънредно ниски нива, а от друга – дълго време опозиционните сили не успяха да намерят обща визия за бъдещо коалиционно управление. Така се достигна до провеждането на общо три парламентарни избора(от които два –извънредни) за период от няколко месеца.

Поява и развитие на протестния вот

Първите за този период извънредни избори се организираха на 4-ти април 2021 г. Резултатът от изборите показа тенденция на задълбочаване на фрагментацията на политическата система в България. Протестните партии „Има такъв народ“, „Демократична България“ и „Изправи сеБГ! Мутри вън!“ обраха вота на недоволните и разочарованите избиратели, докато подкрепата за досега управлявалите ГЕРБ и националистическите формации се стопи. Разпределението на мандатите обаче не даваше възможност за постигане на управляващо мнозинство на протестните партии. Растящата вълна на недоволство към системните партии и набиращите популярност нови политически групи окрили вторите да търсят увеличаване на подкрепата на втори извънредни избори. Така по

средата на лятото за първи път в страната се организира изцяло машинен вот, който целеше да намали влиянието на феномена „купен вот“. Дори и след тази електорална иновация обаче, протестните формации не успяха да достигнат до брой мандати, достатъчни за мнозинство. Въпреки това, именно на изборите през юли 2021 г. за първи път от появата на политическа партия ГЕРБ на електоралната сцена, друга политическа сила спечели парламентарните избори и това беше новосформираната партия „Има такъв народ“ на шоумена Слави Трифонов (24.1% за ИТН срещу 23.5% за ГЕРБ).

Поведението на ИТН още след победата на изборите обаче бързо стопи надеждите за постигане на споразумение с другите парламентарни групи.Първата политическа сила още на другия ден след изборите (12 юли) излезе с изненадващо предложение за кабинет на малцинството, без да се търси подкрепата на други политически сили. С едва 64 депутата, ИТН се опита да „извива ръцете“ на останалите „протестни партии“ за подкрепа на предварително зададени приоритети и министри. Не закъсняха острите реакции от другите опозиционни сили, което доведе до противоречия между формациите, за които се очакваше, че ще достигнат до коалиционно споразумение. Така политическата динамика продължи в спиралата на изострената политическа борба, характеризираща се с крайно разграничаване между партиите, липсата на желание за консенсус и компромисен вариант за съставяне на стабилно коалиционно правителство с ясно изразени приоритети, мерки и задачи.

Трети парламентарни избори за 2021 г.(втори извънредни избори)

След провеждането на трети извънредни парламентарни избори на 14 ноември 2021 г. новосформираната политическа сила „Продължаваме промяната“ на служебните министри от първия кабинет на Стефан Янев, Асен Василев и Кирил Петков, успяха да достигнат първото място. Пропилянатa отворена възможност през месеците от април до ноември за „Има такъв народ“ беше материализирана от политически субект на едва два месеца, съставен заради провала на „протестните партии“ в предишните Народни събрания да достигнат до разбирателство. Социологическите агенции преди изборите даваха едва между 10 и 15% за „Продължаваме промяната“ и борба за третото или най-много за второто място. Но в крайна сметка те успяха да станат първа политическа сила с

немалка преднина пред вторите от ГЕРБ-СДС. Развръзката на политическия цикъл в страната наподобяваше друг исторически епизод от съвременната ни история - феноменът НДСВ през 2001 г. Този път на вълната на популярността си от първия служебен кабинет, Кирил Петков и Асен Василев използваха моментната възможност и предложиха друг тип политическо поведение – вместо постоянното разграничаване между партиите, те заявиха желание за компромис и разбирателство с всички политически сили без ГЕРБ и ДПС.

Промени в политическата система

Желанието за промяна на политическото представителство в България се потвърждаваше на три поредни парламентарни избора, но на последните, проведени през ноември, победителят бе по-ясно изразен - като разлика с втория и като обхват на подкрепата по области. ГЕРБ спечелиха едва 22.7% и 59 мандата, а техните партньори от патриотичните формации се сгромолясаха като единствено ВМРО едва премина 1%. Сумарният вот на протестните партии достигна през ноември 1 милион и 300 хиляди гласа, а броят на мандатите бе достатъчен за формиране на кабинет около новите политически субекти. Тези резултати показаха, че участващите в политическия процес граждани дават фрагментиран протестен вот, който олицетворява желанието за смяна на политическото представителство.

„Продължаваме промяната“ успя да спечели най-много гласове в София, където и в трите избирателни района победи убедително ГЕРБ. В другите по-големи градове – Пловдив и Варна – ПП също бе на първо място. Това, наред с демографския профил на избирателите на тази формация (значителен дял на средно и висше образование, млади или на средна възраст) показа, че ПП се характеризира като партия на хора в активна възраст, работещи, с малък и среден бизнес. ПП успя да вземе бивши избиратели от ИТН, БСП, ДБ и ГЕРБ. Промяната се изразява не само на ниво представителство, а и в появата на един дългосрочен процес на смяна на поколенията.

Анализите от трите проведени парламентарни избори показват, че в периода от април до ноември 2021 г. протестният вот е динамичен и постепенно е набирал скорост. Под „протестни партии“ се имат предвид тези, които систематично поставят под въпрос досегашния модел на

управление, свързван с хегемонията на ГЕРБ.Това са: „Има такъв народ“, „Демократична България“, „Изправи се БГ! Ние идваме!“, „Възраждане“ и „Продължаваме промяната“. През април общият сбор на подкрепата е бил малко над един милион избиратели, докато на 14 ноември протестният вот достига 1 милион и 277 хиляди гласа. Относителната тежест на протестния вот вътре в парламента се увеличава от 92 мандата през април 2021 до 121 мандата след последните избори. Като се добавят към този брой и мандатите на БСП, изчисленията показват, че желанието за промяна в българското общество е било силно изразено(общо 147 от 240 мандата всичко).

Наред с промяната на електоралните предпочитания на избирателите обаче, този период ще бъде запомнен и с изключително ниската избирателна активност, която достигна исторически ниски нива в България. На последните извънредни избори през ноември 2021 г. едва 39.1% от имащите право на глас подадоха бюлетина за избори на НС и 40.5% на президентските избори. Възлови фактори за тази негативна тенденция се оказаха общата здравна обстановка, набиращото разочарование и апатия сред населението, въвеждането на машинен вот и организирането на акции срещу купуването на гласове. При тази активност легитимността на парламента и правителството са поставени под въпрос още от първия ден на 47-то НС. Добрата новина е, че отишлите до урните дадоха своя глас най-вече за политически проекти, които успяха да влязат в парламента (92.4%). Така само 7.6% от гласовете останаха за формации под бариерата.

Президентските избори през ноември 2021 г.

На проведените президентски избори двойката Румен Радев и Илияна Йотова спечелиха на втори тур с 66.7% в сравнение с 32.3% за двойката Анастас Герджиков и Невяна Митева. Това бе най-сериозната разлика на втори тур от 2006 г. насам, когато Георги Първанов победи Волен Сидеров (75.9% срещу 24.1%). Резултатът потвърди тенденцията от този период в българското общество - активните избиратели се водеха от едно основно разделение - това между „подкрепящи“ и „неподкрепящи“ модела на управление на ГЕРБ. Другите класически разделения, като „ляво“ и „дясно“, „Запад“ и „Изток“, се оказаха вторични, тъй като кандидатурата на Радев/Йотова беше подкрепена от традиционно леви и традиционно десни избиратели, евроатлантически настроени и русофили.

Избирателната активност беше най-ниската за президентски вот през последните 32 години. Едва 34.1% от хората с право на глас отидоха до урните на втори тур, при 57.6% на изборите отпреди пет години. След победата на Румен Радев той се превърна във втория политик в най-новата ни история, който е успявал да спечели втори мандат като президент, другият такъв беше Георги Първанов. Още на първи тур Румен Радев водеше с повече от 700 хиляди гласа, а очакванията за по-голяма мобилизация на втория тур в подкрепа на Герджиков така и не се случиха.

Преговори и формиране на кабинета на „Продължаваме промяната“

Веднага след изборите на 14-ти ноември започнаха срещи между политическите партии, заявили желание за формиране на правителство. Преговорите за бъдещ кабинет бяха инициирани от победителите в предсрочните парламентарни избори „Продължаваме промяната“. Тези преговори се водеха в 18 експертни екипа и в тях участваха ПП, БСП, "Има такъв народ" и "Демократична България". Целта на преговорите бе да се намерят общите идеи и принципи, които да залегнат в една бъдеща управленска програма. За разлика от предишните опити за намиране на компромис, този формат се увенча с успех.

След проведените преговори Народното събрание избра на 14 декември 2021 г. кабинета на четворната коалиция между ПП, БСП, ИТН и ДБ с премиер Кирил Петков (134 гласа „за“, 104 „против“ и 0 „въздържал се“). Разпределението на министерските постове в него е в съотношение 10:4:4:3, като в квотата на ПП влизат и независими министри от служебното правителство на Стефан Янев. В опозиция остават ГЕРБ, ДПС и националистите от „Възраждане“.

В заключение - погледнато спрямо дългосрочните исторически процеси, периодът 2020-2022 г. бележи смяна на политическото представителство, като за разлика от предишните повратни моменти в българската политическа система, този път подкрепата за нови проекти бе фрагментирана.Поредицата от парламентарни избори показват и друго - осъществена е промяна в предпочитанията на хората. Най-големият победител се оказаха по-либерални сили, които в лицето на „Продължаваме промяната“ и „Демократична България“ ще имат водещо присъствие като идейно-ценностен блок в сравнение с център-дясното на

ГЕРБ, консервативно-лявото на БСП и националистическото на „Възраждане“.

Относно дългосрочните тенденции –очаква се новото коалиционно правителство по-скоро да заеме ролята на преходно към балансиране на нова политическа система (като конфигурация на силите). Това твърдение се базира на възловия разлом „протест-статукво“, който реши парламентарните и президентските избори, но в същината си той е временен и постепенно ще избледнее. Това разделение завърши с избирането на правителство от 47-мото НС. Оттам насетне появата на нови политически конфликти и идейно-ценностните сблъсъци между партиите ще бъдат основани на класическите разделения - на ***социална или пазарна публична политика***, какъвто бе дебатът около гласуването на държавния бюджет (вдигане на минималната заплата, осигурителния доход, пенсиите и др.), на ***либерално или консервативно отношение към човешките права и традицията*** (казуси като Истанбулската конвенция и правата на малцинствата), както и ***позициониране в международната политика*** (войната в Украйна, геополитическа ориентация). Към началото на 2022 г. изглежда, че тежестта в парламента е обезателно към про-пазарни икономически мерки, но в това отношение ПП и приетият държавен бюджет прокарват определено и някои социални мерки, като увеличаване на минималната работна заплата, размера на минималното обезщетение за безработица, обезщетението за майчинство и някои други социални плащания.

В.Макроикономическа рамка

В макроикономически план последните пет години могат да се разделят на два етапа.

<u>През първият етап, периода 2017 – 2019 г.</u>, България успя да запази и дори да засили едно от основните си конкурентни предимства – **стабилната и предвидима макроикономическа среда**. Реалният икономически растеж през този период отчиташе умерени стойности от около и над 3%, а основният двигател бе вътрешното търсене. Този ефект се постигна до голяма степен и благодарение на последователната политика по доходите, която бе реализирана през елементите на правителствените разходи.

Правителството през този период провеждаше **относително консервативна фискална политика**, въпреки видимо по-високите разходи за ръст на доходите спрямо предходните години. Реалният икономически растеж през този период бележеше отклонения от потенциалния от над 1 пр. п., което означава, че през елементите на икономическата политика биха могли да се постигнат и по-добри резултати. Вмешателството на държавата в стопанските процеси в периода 2017 – 2019 г. бе относително ниско, особено за стандартите на ЕС, а таванът от 40% преразпределяне от БВП през КФП, който е вписан в Закона за публичните финанси, допълнително ограничаваше възможностите за генерирането на по-високи мултипликативни ефекти на фискалната политика върху икономическата конюнктура.

Част от динамиката на основните макроикономически индикатори имаха цикличен характер и отразяваха благоприятната международна среда в периода 2017 – 2019 г., която се характеризираше с устойчиво нарастване на външното търсене за български стоки и услуги. Освен това, **увеличението на заетостта и понижението на безработицата** също оказаха своя положителен ефект. През 2019 г. коефициентът на заетост (15-64 г.) достигна рекордните 70.1%, а безработицата отбеляза исторически минимум от 4,2%.Много позитивен факт за българския пазар на труда е, че през последните 10 години броят на обезкуражените лица постоянно намалява и от 235,2 хил. през 2011 г. той стигна исторически най-ниското си ниво от 53,2 хил. през третото тримесечие на 2021 г., т.е. спад от 4,4 пъти.В резултат на всичко това и острия недостиг на работна сила, в периода 2017 – 2019 г. се повишаваха номиналните доходи от труд на домакинствата и на индикатора за потребителско доверие.

Друг фактор, който оказа благоприятен ефект, включително върху целия период 2017 – 2022 г., бе създадената от ЕЦБ стимулираща среда на много **ниски и дори отрицателни лихвени проценти** в Еврозоната, които бяха много бързо пренесени в българската икономиката. Това оказа влияние върху паричното предлагане и съответно засили транзакционното, предпазното и дори спекулативното търсене на пари.

В периода 2017 – 2019 г. ценовото равнище в България прояви относителна стабилност, като се запази в границите на **умерената инфлация от около 1-2%.** От друга страна, Валутният борд продължи да

бъде фактор за стабилност, като валутните резерви отбелязаха устойчиво нарастване.

По икономически сектори **основен принос за растежа на реалния БВП в периода 2017 – 2019 г. имаше секторът на услугите**. Положителни развития се наблюдаваха във всички подотрасли на услугите, като най-голям принос имаха тези, свързани с „операции с недвижими имоти“, „търговия“, „транспорт“, „хотелиерство и ресторантьорство“ и „създаване и разпространение на информация“. От гледна точка на производствените фактори, които определят дългосрочния потенциал за растеж на икономиката, нарастването на БВП през 2017 – 2019 г. се дължеше най-вече на подобряването на общата факторна производителност, натрупването на капитал и подобрената икономическа активност в резултат от засиленото вътрешно търсене.

Съществен резерв за ускоряване на растежа и конвергенцията през целия период 2017 – 2022 г. се крие във все още потиснатата инвестиционна активност, въпреки наблюдаваните позитивни ефекти от предприети действия за премахване на инвестиционните бариери в периода 2017 - 2018 г. Все пак, **България продължи процеса на конвергенция с равнищата на доходите в ЕС**, макар и с относително бавни темпове. БВП на глава от населението по ППС нарасна от 49% през 2016 г. до 55% през 2020 г. (при ЕС27=100). Експанзията на вътрешното търсене се подхранва допълнително и от частното потребление. Това може да се изведе като основен акцент от периода 2017 – 2019 г., а именно, че вътрешното търсене изпревари нетния износ като основен фактор за формирането на БВП.

<u>Вторият етап е периодът 2020 – 2022 г.</u>Подобно разграничение се налага поради голямата поляризация във всички макроикономически параметри и цялостното поведение на икономическите субекти преди и след пандемията COVID-19.

Влошаването на международната среда поради разпространението на COVID-19 в началото на 2020 г. промени изцяло макроикономическата конюнктура в страната. Предприетите от правителството и от БНБ мерки за смекчаване на негативните ефекти от пандемията бяха значителни по своя размер, тъй като въведените ограничителни мерки формираха **негативни шокове по линия както на търсенето, така и на предлагането**. През първото тримесечие на 2020 г. верижният растеж на

икономическата активност се забави до 0,4%, а следващото тримесечие този спад вече беше -10,1%. Това ясно показва шоковия характер на влиянието на пандемията върху икономиката. В периода юли – септември 2020 г. се наблюдаваше, макар и плахо,известно възстановяване. Общо за цялата 2020 г. реалният спад на БВП спрямо предходната година бе в размер на 4%, което по елементи на разходите за крайно потребление се дължеше на отрицателния принос на нетния износ, както и забавеното търсене на стоки и услуги. Изменението на запасите беше друг компонент със силен отрицателен принос за динамиката на икономическата активност през цялата 2020 г. и през първата половина на 2021 г. Това бе повлияно от прекъсването на доставките в резултат на ограничителните мерки и понижението на запасите от материали и готови продукти. Реалният растеж през 2021 г. се възстанови на своите умерени стойности, отчитайки по предварителни данни ръст от 4%.

През периода 2019 – 2022 г. **провежданата фискална политика бе също със силно изразен антицикличен характер** и съдействаше за смекчаване на негативните ефекти от пандемията, както по линия на повишените разходи на правителството за подкрепа на потреблението, заетостта и инвестициите, така и чрез увеличение на нетните трансфери към домакинствата. Тази подкрепа, по оценки на КНСБ, не беше достатъчна в началото и България реализира един от най-малките пакети за подкрепа на своето население в условията на пандемия като дял от БВП спрямо всички останали страни-членки в ЕС. Това изоставане беше частично компенсирано към края на 2020 г. и през 2021 г., но пропуснатите ползи от навременната реакция остават като съществена критика.

През този период бяха **ограничени крайните потребителски разходи на домакинствата**, основно заради понижението на заетостта, нарастването на безработицата (през 2020 г.) и съответно - намалението на реалния разполагаем доход. Номиналният ръст на доходите към края на 2021 г. вече бе с по-ниска стойност от инфлацията на месечна база, измерена спрямо съответния период на предходната година, което доведе до ситуация, в която българските работници, особено работещите на минимална заплата, да загубят реална покупателна способност за първи път от цяло десетилетие. Тези процеси формираха предпазно поведение у всички потребители, както и невъзможност за генериране на същото потребление, и като обем, и като структура, в сравнение с годините преди пандемията.

Като положителен момент в макроикономически план може да се изтъкне, че през целия период 2017 – 2022 г., България запази **ниско равнище на публичен дълг като дял от БВП**, макар през последните години да се забелязва относителен ръст заради необходимостта от финансиране на мерките в подкрепа на икономиката в условията на пандемия.

В условията на динамична ситуация и влошени допускания за външната среда и националната икономика, през 2020 г. бе предприета решителна стъпка за актуализация на бюджета и за увеличаване на държавния дълг. Увеличението на дълга в номинално изражение бе в резултат главно от:

- успешното пласиране на двоен транш еврооблигации на международните капиталови пазари, всеки от които от по 1,25 млрд. евро и матуритет, съответно от 10 и 30 години;

- пласираните държавни ценни книжа на вътрешния пазар;

- както и усвоените средства по вече договорени държавни заеми от Европейската инвестиционна банка и Банката за развитие към Съвета на Европа за съфинансиране на проекти, изпълнявани със средства от ЕС.

В следствие на тази **политика по управление на държавния дълг** – номиналният му размер от 24,2 млрд.лв. (20.2% от БВП) през 2019 г. нарасна значително до 33,3 млрд.лв. (25.5% от БВП) през 2021 г. и очакванията са за продължаващ ръст до 37,7 млрд.лв. (26.3% от БВП) към края на 2022 г.

България има историческо ниско равнище на рискова премия, за което допринася и силният растеж на привлечените депозитни средства в банковата система поради високата склонност към спестяване на домакинствата през последните три години. Въпреки това, поддържането на публичния дълг на ниски нива не трябва да бъде самоцел. Той винаги се е разглеждал като инструмент за стимулирането на растежа и потреблението. Ниските му нива през последните пет години говорят донякъде и за относителна консервативност в разходната част на бюджета и липсата на амбиция за провеждането на по-експанзивна фискална политика.

В политически план едно от най-важните събития за периода бе, че от 10 юли 2020 г.**България вече е член на валутно-курсовия механизъм**

ERM II на еврозоната и на банковия съюз. Усилията на правителството през предходните три години (включително и промяната на 15 закона за тази цел) бяха подкрепени единодушно от социалните партньори - национално представителните организации на работодателите и на работниците. Европейската централна банка определи базов курс за конвертирането на българския лев в евро от 1,95583 лв. за евро. Предварителният етап за приемането на еврото като национална валута продължава минимум три години. Това означава, че еврото може да замени лева най-рано през 2023 г. Очакванията са свързани с подобряване финансовата стабилност на банките, повишаване кредитния рейтинг на страната, ускоряване на икономическата и социална конвергенция.

Освен това, България получи и официално покана да стане пълноправен член на **Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) в началото на 2022 г**., но така или иначе самата подготовка се осъществяваше също в рамките на последните пет години. Поканата за членство може да се разглежда като последният етап и резултат от усилията на всички, тъй като членството в ОИСР и Еврозоната са национални приоритети, по които има широка обществена подкрепа и консенсус.

Раздел I

ПОЛИТИКИ НА КНСБ ЗА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ, ПАЗАРА НА ТРУДА И ДОХОДИТЕ

Глава първа

Политики за икономическо развитие

През мандата КНСБ разработи и прие поредица становища и позиции по икономическата и финансова политика на правителството, повечето от които са в рамките на Националния тристранен диалог и Европейския семестър.

1. Макроикономически и фискални аспекти

Благоприятната фаза на икономическия цикъл, в която се намираше икономиката ни в периода 2017-2020 г., способстваше както за улеснено

провеждане на структурни реформи, така и за намаление на неравенствата в дългосрочен план и ускоряване на процеса по догонване на европейските държави членки по основни икономически и социални индикатори.

Вместо извличането на максимални ползи от сравнително високия и последователен икономически растеж, КНСБ констатира, че той не достига до всички хора и **се разпределя неравномерно**, вкл. и в географско-териториален аспект. Подоходното неравенство в България продължава да расте, макар по повечето макроикономически индикатори да сме на водещи позиции в ЕС, което засилва усещанията за обществена неудовлетвореност и драстично междурегионално неравновесие.

По отношение на **фискалната политика** КНСБ напомни за пореден път, че не одобрява част от възприетите принципи на управление на публичните финанси, като – поддържането на балансиран бюджет или дори в излишък, запазването на данъчното законодателство, недостатъчното финансиране на редица държавни сектори от структурна важност за държавата, ниското заплащане основано на разходно-конкуренти цели, недостатъчната институционална намеса в социалната сфера и липсата на подкрепа към младите хора, липсата на демографска стратегия и план за спиране на емиграцията.

КНСБ отбеляза, че подобреното събиране на данъци е положителен момент, равнището на данъчно облагане в страната е относително ниско, което благоприятства растежа, но считаме, че са **необходими данъчни промени и смяна на идеологията.** България продължава да бъде страната с най-ниски приходи от преки данъци в бюджета като дял от БВП. В същото време, непреките данъци (върху потребителите) представляват най-голям дял от всички данъчни приходи, което говори за несправедливо разпределена данъчна тежест между нискодоходните и високодоходните групи.

Това ни дава основание да твърдим, че **сегашната система на облагане в България е неефективна и води до задълбочаване на неравенствата** в обществото, до по-ниски данъчни приходи и до ненамаляване дела на „сивата“ икономика. КНСБ има официално становище и ясно изразена последователна позиция през годините и продължава да настоява за тази промяна. Тя бе потвърдена и на проведения през септември 2018 г. форум **„Десет години пропорционално данъчно облагане в България: време за**

равносметка”.Основната цел на въведеното пропорционално данъчно облагане в България през 2008 г. беше да спомогне за намаляване дела на неформалната икономика и да увеличи данъчните приходи заради очакваното разширение на данъчната основа. Освен това, по косвен път се целеше увеличение на ПЧИ в България и на вътрешната инвестиционна активност. Десет години по-късно емпиричните данни отхвърлят това първоначално твърдение. По-ниските данъчни ставки не изпълниха прогнозите, направени през 2008 г. за няколко основни индикатора: приходите от преки данъци в Държавния бюджет; намаление на дела на сивата икономика; голямо нарастване на ПЧИ;намаление на неравенствата. Тези констатации бяха потвърдени от редица икономисти и политици и на проведената от КНСБ през пролетта на 2019 г. кръгла маса, която бе посветена на особеностите на данъчното облагане в България.

През 2020 г. КНСБ предложи **нова визия за данъчна реформа**, при която двата преки данъка да се увеличат на 15%, с въвеждане на необлагаем минимум при облагането на физическите лица до размера на МРЗ, а ставката по ДДС да се намали на 15% и да бъде единна. Тази схема за реформа **(15/15/15+необлагаем минимум)** бе представена на специален форум на КНСБ, съответно дискутирана в обществеността и медийно пространство. Въпреки че бе лансирана на всички предизборни срещи с политическите сили в Меморандума на КНСБ от 2021 г., тя все още не среща нужната подкрепа и най-вече политическа воля за промяна, с изключение на предложението за въвеждане на необлагаем минимум, което бе възприето от много партии и политически сили и анонсирано в предизборната им надпревара.

В този период, заедно с критиките към фискалната и данъчна политика на правителството, няколкократно заявявахме, че **политиката по управление на дълга** е строго консервативна и се създават предпоставки за пропуснати ползи за генерирането на дори по-висок икономически растеж от настоящия. България е сред страните с най-нисък дял на дълга спрямо БВП и в този смисъл, провеждането на прогресивна икономическа политика за стимулиране на вътрешното потребление, инвестициите и растежа посредством дълговите инструменти, би била допълнителна инжекция за икономиката ни, която не крие особен риск при използването й в разумни граници.

В този контекст КНСБ отбелязва съществена промяна в дълговата политика от началото на 2020 г., обоснована най-вечеот предизвикателствата на Корона-кризата и необходимостта от достатъчно финансови гаранции за адекватен отговор и ефективни анти-кризисни мерки. Тази тенденция продължава и с първите анонси в Бюджет 2022 на новото правителство.

В становището си по този повод КНСБ споделя мнението, че чрез емитирането на държавен дълг в разумни граници може да се стимулира финансирането на дългосрочни държавни капиталови разходи. Държавният дълг на България продължава да е много нисък (далеч под допустимия референтен праг от 60% по Маастрихтския критерий) и е подходяща алтернатива, при наличието на адекватни и разумни идеи за дългосрочно инвестиране, да се използва като допълнителен източник на средства за редица реформи, част от които би могло да бъде и въвеждането на необлагаем минимум за ДДФЛ.

През 2020 г. правителството представи три пакета мерки за борба с разпространението на КОРОНА-вируса и последиците от него. Първият може да се определи като спешен, който трябваше да посрещне ударната вълна, вторият – като насочен към смекчаване на последиците от нея и трети – който да подпомогне възстановяването на икономиката, но в крайна сметка негативният сценарий на развитие на здравната криза през последното тримесечие на годината изведе на преден план отново необходимостта да се реагира в спешен порядък – със спасителни и компенсационни мерки.

Общата оценка на КНСБ е, че най-успешна бе мярката за запазване на заетостта и компенсиране на дохода 60/40 и тя бе уникална с това, че запазва 100% дохода и работното място за период равен на периода на получаване на компенсацията. Не толкова работещи обаче се оказаха икономическите мерки (заеми и грантове в подкрепа на бизнеса), които поради различни причини (тежки процедури, административни спънки, нерационални ограничения, непосилни условия за кандидатстване), в крайна сметка, или стартираха с голямо закъснение, или имаха ограничен обхват и нисък икономически ефект.

Предложеният в Бюджет 2021 пакет от мерки за борба с Ковид-кризатабе амбициозен като обем (3 049,4 млн.лв.) и добре балансиран като направления (за подкрепа на доходите, за възстановяване на икономиката и

бизнеса, за здравни и противоепидемични мерки). Значително по-малък, и като обем, и като финансиране (2 268,6 млн. лв.) бе пакетът в Бюджет 2022, но основните ни резерви отново сапо отношение на конкретните инструменти, през които тези мерки се прилагат.

Поради тези причини **КНСБ заедно с АИКБ предложи нов подход през промени в Кодекса на труда, който значително да облекчи достъпа до ефективни мерки за подкрепа от страна на държавата**, при това като единен подход и независимо от причините, които пораждат смущения в заетостта и производството. Въвеждането на престой не по вина на работодателя при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка – т.нар. „принудителен престой“ дава възможност да се прилага единен подход и да се компенсират както доходите на засегнатите работници, така и загубите на работодателите:

- работникът или служителят да има право на компенсация от държавата в размер на 75 на сто от брутното си трудово възнаграждение, дължимо за месеца предхождащ издаването на заповедта по чл.120в от КТ, но не повече от 75 на сто от установения за страната максимален осигурителен доход;

- предприятията да имат право на компенсация от държавата в размер до 25 на сто от нетните приходи от продажби на съответното предприятие спрямо същия месец на предходната година;

- при въвеждане на непълно работно време компенсацията за работника се определя пропорционално на неотработеното време, но за не повече от 4 часа дневно.

Според нас подобен подход придобива универсален характер и няма нужда от постоянно актуализиране на мерките, допълване с нови и т.н. – един процес, който бе характерен за целия период на кризата и оправдано предизвика доста критики.

2. КНСБ и Европейският семестър

Макар да подкрепя като цяло отправяните от ЕК Специфични препоръки към България, в своите становища и позиции по документите на Европейския семестър **КНСБ не си е спестявала критиките както към правителството, така и към Комисията.**

✓ Конфедерацията счита за недостатъчно основателна упоритостта на ЕК да поставя едни и същи „болестни симптоми“ в икономическата си

диагноза за България през последните години, особено на фона на значително по-опасните тенденции, протичащи в някои от европейските страни (вкл. водещи западни икономики) и пълната (дори прекалена) ангажираност на страната ни в спазването на Маастрихтските критерии и клаузите на Пакта за стабилност и растеж. Изваждането на България от списъка на страните с „макроикономически дисбаланси“през 2020 г. придобива особено значение в периода преди включването на България в механизма на присъединяване към Еврозоната ERMII, което КНСБ напълно подкрепя.

✓ КНСБ призова ЕК към последователна политика в рамките на Семестъра и всички констатирани предизвикателства в социалната сфера да бъдат адекватно отразени в Специфичните препоръки. За Конфедерацията последиците от „социалните дисбаланси” са също толкова опасни както тези от „макроикономическите дисбаланси”, нещо повече – последователното им пренебрегване води до трайно негативно влияние върху икономическия растеж и политическата сигурност. Настояваме тези рискове да бъдат сериозно анализирани и всички изказани „под сурдинка” от Комисията тези (за слабото въздействие на социалните трансфери върху намаляването на бедността, за ниския преразпределителен ефект на данъчната система) да бъдат подкрепени с настоятелни препоръки за незабавни и конкретни реформи от страна на правителството, в това число като се вземе предвид необходимото им обвързване с макроикономическите показатели.

✓ Пет години след прокламирането на ЕССП България няма разработен Национален план за приложението му. Естествено възниква въпросът – какво ново се влага в Националната програма за реформи, което да произтича от ЕССП? Еднозначният отговор е – нищо, защото няма визия за имплементиране на Стълба в Семестъра, с конкретни законодателни промени, мерки и политики по 20-те приоритета. Очакваме ясен и строг регламент на обвързването на тези два механизма, като се преодолее фискалния натиск към държавите членки, покриващи критериите от Маастрихт за дефицита и дълга, за да се освободят национални ресурси за реализиране приоритетите на ЕССП.

✓ КНСБ намира за положителен опитът за социален преглед и мониторинг на ЕК върху страната ни, нещо, което много често оставаше на заден план в предходни години, като настояваме в следващия цикъл на

Семестъра да бъдат изработени ясни и точни насоки, подходи и механизми за имплементиране на ЕССП в Европейския семестър и превръщането му в единен Европейски икономически и социален семестър.

✓ Считаме да необходимо да се засилят социалните измерения на семестъра и Специфичните препоръки да покриват като минимум „критичните" зони и тези „за наблюдение", констатирани в Съвместния доклад за заетостта и Доклада на ЕК за страната.За целта да се разработи методика за оценка и мониторинг на „рисковите държави" по отношение на възникването на „социални дисбаланси" и мерките по тяхното преодоляване да имат обвързващ характер.НПР да съдържа задължителен за „рисковите държави" анализ за напредъка по изпълнението и при необходимост предложения за актуализиране мерките от Националния план по ЕССП.

Продиктуваните от Ковид-кризата промени във формата и съдържанието на Европейския семестър от началото на Цикъл 2021 наложиха и съответна адаптация на експертния състав на Конфедерацията, като усилията изцяло бяха насочени към подготовката на **Националния план за възстановяване и устойчивост (НПВУ). КНСБ заяви и проведе много активни действия в разработването му.**

Още на 30 юни 2020 г. КС на КНСБ прие ***ПОЗИЦИЯ*** *относно инициативите на ЕК за възстановяване на европейската икономика.* В нея КНСБ определи 4 ключови за България области на въздействие:

- ***Модернизиране на съществуваща и изграждане на нова инфраструктура***

В тази област става въпрос за инфраструктура от всякакъв характер – ***транспортна*** (шосета, ж.п. линии, мостови съоръжения, продуктопроводи, летища, пристанища, паркинги, складове, депа); ***комуникационна*** (кабелни връзки линии, ретранслатори, мрежи); ***комунална*** (топлофикационна, ел. мрежи и съоръжения, ВиК, депониране и преработка на отпадъци, паркове и места за отдих); ***социална*** (детски ясли и градини, образователни, социални заведения и др.). Създаването и поддържането на модерна инфраструктура е една от най-важните предпоставки за ускоряване на икономическия растеж и за повишаване стандарта на живот на населението. За това са нужни огромни инвестиции, но те се възвръщат от нови работни места, заетост, увеличени обороти и приходи.

- ***Подкрепа на структуроопределящи сектори и сектори в преход***

В най-голяма степен (пряко или косвено) засегнати от кризата са секторите туризъм, транспорт, търговия, селско стопанство и някои от промишлените отрасли (машиностроене, лека промишленост). Пред други (енергетика, химия, въгледобив), а и за голяма част от горепосочените сектори и отрасли предстои тежък „зелен“ преход към нисковъглеродна, кръгова икономика. Предизвикателствата и рисковете са големи и сама страната ни няма да може да се справи. Успоредно с това дигитализацията трябва да осигури нужната конкурентоспособност в процеса на преструктуриране. Тук следва да се съсредоточи най-мащабната европейска подкрепа, с оглед възстановяване, но и осигуряване на справедлив преход.

- ***Реформиране на важни социални системи***

Макар и да се намират в различна степен на реформиране, почти всички социални системи в страната остават недофинансирани и се нуждаят от свеж ресурс, за да могат да изпълняват важните обществени функции, които са им възложени. Реформите предполагат не само законодателно усъвършенстване и структурно-организационни промени, но също необходимост от обновена материално-техническа база, модерно оборудване, въвеждане на нови технологии и не на последно място - инвестиции в персонала. В тази област на въздействие, според нас попадат общественото здравеопазване, образованието, културата, социалното осигуряване и най-вече системата на социалното подпомагане, която е постоянен обект на критики от ЕК. Някои от тях изиграха много важна роля по време на пандемията и бяха на предна линия в борбата срещу корона-вируса, други пострадаха и бяха пряко засегнати от кризата, на така или иначе необходимостта от реформи е общовалидна.

- ***Насърчаване развитието на предприятия и сектори с иновационен потенциал (двигатели на растежа)***

Безспорно приоритетно значение в тази област има ИТ-секторът и старт-ъпите. За да се превърнат обаче в иновационни мултипликатори, те следва да развиват в ускорен порядък връзките си с предприятията от индустриалния сектор, като по този начин се превърнат в действителен генератор на растежа и дигитализацията на икономиката. КНСБ счита, че стратегията за съкращаване на веригите за доставка и преместването им в Европа следва да се реализира чрез концентрацията им в южната

периферия на Континента и на Балканския полуостров. България ясно трябва да заяви своята позиция и силно участие в локализацията на веригите за доставка, като се ангажира с изграждането на необходимата инфраструктура и насърчителни мерки за създаването на множество клъстери и индустриални зони.

Позицията на КНСБ, която от самото начало защитавахме, беше че реформите трябва да са подробно представени по начин, позволяващ да се прецени какъв проблем решават и как ще постигнат решението му. КНСБ беше първата организация в България, която настояваше още от лятото да започнат преговори и публично обсъждане, като беше на разположение през цялото време на изпълнителната власт със своята експертиза. За съжаление, за свършеното от правителството през периода юли-октомври разбрахме едва от публичната презентация на първия драфт на НПВУ на 30 октомври 2020 г.

За целите на програмирането на средствата, всяка държава трябваше да изготви Национален план, който да бъде приложение към националната програма за реформи. В случая на България, това го превръща в един от най-важните стратегически документи за страната ни през следващите години. В този смисъл, участието на КНСБ в консултациите относно изготвянето на националния план на България за възстановяване и устойчивост, беше от изключителна важност.

Това беше и причината да повишим нашата активност в дебата от началото на ноември, след появата на първия драфт на НПВУ. Тя се изразява в използването на всички възможни формати и официални органи на сътрудничество между правителството и социалните партньори (НСТС – 27 ноември, ИСС – 1 декември), както и провеждането на бипартитни и трипартитни срещи относно отделните раздели на самия план (ноември, декември 2020 г. и първите 3 месеца на 2021 г.).

На 20 ноември ИК на КНСБ прие становище върху първия драфт на НПВУ, което бе представено и при неговото обсъждане в рамките на НСТС. Основните бележки, които отправихме тогава бяха:

- Възприемаме представения на този етап вариант на Плана за възстановяване и устойчивост на Република България (НПВУ) като първоначална рамка, в която предстои да се добавят конкретни реформи и инвестиционни проекти със съответни индикатори за изпълнение. Считаме, че е необходимо измеренията на зададените

крайни цели и задачи да бъдат по-конкретни, включително с оценка на въздействието и статистическа информация.

- В становището подчертаваме още в самото начало водещата роля на конвергенцията при осъществяване на европейския проект NEXT Generation EU. Предложихме в НПВУ да се включи обобщен измерител, който отразява конвергенцията на страната в реална степен спрямо средноевропейските равнища на доходи и БВП.
- Обърнахме сериозно внимание върху специфичните препоръки за България по линия на Европейски семестър за 2019 – 2020 г. и настоявахме по време на дебатите НПВУ да спази и отговори на тези препоръки. НПВУ трябва да бъде съобразен и с ЕССП, ЦУР-ООН и др. стратегически документи;
- В процеса на доработване на НПВУ следва да се представи цялостна концепция и визия за допълване и надграждане на проектите през различни източници и инструменти, вкл. ФСП на Ново поколение ЕС, МФР и оперативните програми, националния бюджет, с оглед постигането на синергичен ефект. Важно е да се прецени съотношението грантово – заемно финансиране и да се набележат мерки за привличане на частни инвестиции, вкл. през Инвест ЕС.
- КНСБ обърна специално внимание на правителството, че е необходимо в плана да се обособи специална област за пазара на труда и адекватно финансиране, както и да се отдели необходимото място и финансиране и на системата за социално подпомагане, както и да се ускори реализацията на Плана за възстановяване и устойчивост като се обвърже с целите на приетия наскоро (в края на 2020г.)национален план за развитие „България 2030“.
- Отправихме конкретни бележки за включването на политики за намаление на негативните тенденции в развитието на доходните неравенства, както и ситуацията с отрицателния демографски прираст, които са дългосрочни и фундаментални проблеми за българското общество;

В рамките на Икономическия и социален съвет на Република България КНСБ също участва активно в изготвянето на становище, като един от двамата докладчици на това становище, беше президентът на КНСБ – г-н Пламен Димитров. В приетото становище „Предложения на

ИСС във връзка с подготовката на План за възстановяване и устойчивост на Република България“ се съдържат редица препоръки за подобряване проекта на този план. Становището изразява позиции на организираното гражданско общество в контекста на мащабния план за възстановяване на Европейския съюз от кризата, породена от КОВИД-19 - NEXT Generation EU, както и в контекста на Механизма за възстановяване и устойчивост, чрез който могат да се финансират дългосрочни реформи и инвестиции в общи за ЕС приоритети. ИСС е първият национален икономически и социален съвет сред всички останали европейски икономически съвети, който публично изрази позицията си по плана за възстановяване и устойчивост на своята страна. Това се случи до голяма степен благодарение на усилията на КНСБ, която беше сред най-активните организации в този процес през цялата есен.

През цялото време сме настоявали позициите на социалните партньори и на организираното гражданско общество да бъдат отчетени в процеса на подготовка на НПВУ, точно затова всички предложения, които бяха отправени от нас по отделните стълбове, бяха доста конкретни и практически насочени. Развихрилата се политическа криза осуети своевременното депозиране на НПВУ в ЕК. По време на двата служебни кабинета положихме максимални усилия да подпомогнем правителствения екип за съдържателното преструктуриране и подобряване на НПВУ, но за съжаление България пропусна всички разумни срокове и съществува огромен риск закъснялото финансиране да има сериозен негативен ефект за възстановяването на българската икономика.

3. КНСБ и проблемите на енергийния сектор

В Позиция на ИК по повод **Доклада на ЕК за България от февруари 2018 г.** КНСБ подчерта, че стабилността на енергийния сектор е от ключово значение не само за икономиката на страната, но и за националната й сигурност. Считаме за положителни предприетите стъпки за реформиране на ядрения сектор, като - удължаването на лиценза за експлоатация на пети и шести блок на АЕЦ „Козлодуй“, увеличаването на сигурността на доставките на газ и електроенергия и т.н. Ниското равнище на инвестиции в сектора и недостатъчно високото качество на предоставяните услуги са основна причина за ниската оценка от страна на потребителите към пазарите на енергийни услуги. Според нас обаче, общественото мнение за сектора към този момент със сигурност се

влияеше и от други фактори, като например - ситуацията около продажбата на ЧЕЗ България.

През март 2018 г. в **Позиция на КНСБ и КТ „Подкрепа“ за продажбата на ЧЕЗ България** бе отбелязано нарастващото обществено и политическо напрежение около сделката за продажбата на активите на ЧЕЗ България. Липсата на прозрачност около сделката и недоказаният опит на кандидат-собственика на компанията основателно създадоха съмнения за стабилността на енергийната система в страната и съответно на националната сигурност. В Позицията ние призовахме:

- За спешни законодателни промени, които да гарантират предварителен, текущ и последващ контрол на държавата и нейните органи върху каквито и да е сделки с критична енергийна инфраструктура; В закона за енергетиката да се запишат същите изисквания към купувачите, които са залегнали в стратегията за приватизация, гласувана от Народното събрание.

- Подкрепяме намерението на правителството да придобие контролен пакет акции в ЧЕЗ България. Предлагаме подобни стъпки да бъдат направени и по отношение на другите две електроразпределителни предприятия.

- Ръководствата на КНСБ и КТ „Подкрепа“ и енергийните им федерации, отчитайки предизвикателствата пред българската енергийна система, породени от изискванията на Парижкото споразумение, очакваме и внасянето на енергийна стратегия с хоризонт до 2050 г. в най-скоро време.

Сделката за продажбата на ЧЕЗ на „Инерком“ беше спряна от КЗК поради съмнения за придобиване на монополно положение.

От средата на м.септември 2018 г. работодателските и синдикалните организации поставиха остро въпроса за **повишаващите се цени за електрическата енергия на свободния пазар**, като основно се посочва ръста на платформата „ден-напред”, която е референтна за редица прогнозни разчети, включително и на КЕВР. Заключенията се основаваха на наблюдавания ръст на среднопретеглената цена от 81,01 лева за МВтч през август до 102,5 лева за МВтч през октомври при близки количества изтъргувана енергия, съответно 547 ГВтч и 582 ГВтч.

Спрямо регионалните борси цената у нас запазва своето ниско ниво, въпреки това голяма загриженост буди ръстът на цените на платформата за двустранни договори, където от цени около 70 лева за МВтч през лятото през последно тримесечие на 2018 г. се търсеха сделки при цени около 90 и дори над 100 лева за МВтч.

След **острата позиция на синдикати и работодателски организации** се отбелязаха действия за ограничаване на спекулативния ръст на цените на електрическата енергия на свободния пазар на електрическа енергия. Все пак националният пазар на електрическа енергия остава силно концентриран, с ограничена конкуренция и доминиран от няколко производителя, съгласно анализ на КЕВР. Това е основателна причина индустриалните потребители да настояват за разяснения и очаквания за действия от страна на държавните институции, в ситуация, в която тяхната конкурентоспособност се влошава поради непредсказуемо увеличение на крайните цени на електрическата енергия на свободен пазар, което по-късно е вероятно да засегне и регулирания пазар.

Нашите експертни разчети показаха тогава, че само от **влиянието на новите цени на топло и електроенергията** през 2018 г. издръжката на живота се е повишила с 1.2% в края на периода.

Друго изключително важно нещо за българската енергетика е обвързаното с дейностите в областта на климата заключение в Доклада на ЕК, че българската икономика е една от най-енергоемките и с най-големи нива на въглеродни емисии в ЕС – 4,3 пъти над средното за ЕС. Макар и да не отричаме този факт и въпреки че не се споменава директно за т.нар. *„Референтен документ за най-добри налични техники за големи горивни инсталации“* (LCPBREF), КНСБ алармира, че въвеждането на все по-строги референтни стойности за отделяне на вредни емисии ще постави под сериозна заплаха стабилността на енергийния ни сектор, а оттук и националната сигурност на страната, тъй като около 40% от електроенергията се произвежда от конвенционални производства, които не биха могли да бъдат заменени. Проблемът се задълбочава и става още по-притеснителен, когато добавим социалния ефект и опасността от загубата на над 120 000 работни места.

И през 2019 г. работодателските и синдикалните организации поставиха остро въпроса за повишаващите се цени за електрическата

енергия на свободния пазар.Секторът електроенерегетика продължава да се движи в един много кратък хоризонт на планиране, като усилията са насочени към осигуряване на есенно-зимния сезон с доставки на електрическа енергия за страната, а поставяните от страна на КНСБ наболели въпроси за дългосрочното развитие остават без отговор.

В тази обстановка Конфедерацията отбеляза, че текущото състояние на сектора се определя от следните фактори:

- Високи цени на т.н. свободен пазар;
- Липса на яснота по модела за работа на основните ни въглищни централи;
- Продължаваща тенденция за трупане на задължения в държавната енергетика;
- Отказ за обсъждане на алтернативите за оздравяване и развитие на сектора.

Въпреки наличието на обективни причини за високите цени у нас през октомври – суша и спрян 6-ти блок на АЕЦ Козлодуй, установяването на България в групата страни с най-високи цени се очертава като дълготрайна тенденция. Това, че цените на дребно остават най-ниските в Европа само показва дълбокото разминаване между състоянието на сектора у нас с пазарните реалности. Заявлението на министъра на енергетиката за постепенно ограничаване на дела на регулирания пазар от средата на 2020 г. си остана общо пожелание, което не е съпроводено с конкретни предложения за промяна в закона за енергетиката и за въвеждане на механизми за защита на енергийно уязвимите потребители.

Загубата на конкурентоспособност на нашите производители води до значително намаляване на износа, но има основание да се прогнозира задълбочаване на проблема поради липсата на финансов ресурс за поддръжка и инвестиции, допълнени със задължението за плащане на 5% от приходите към Фонд СЕС.

На този фон, насочването на всички държавни ресурси към проектите за газови връзки (които сами по себеси са добри, но в далечна перспектива), от една страна, заобикаля реалните проблеми в енергийния сектор, а от друга - товари допълнително в текущ порядък държавните дружества в рамките на БЕХ с дългове, при липса на алтернативи за подобряване на приходите. Така дори и онези дружества от групата, които

имат добри производствени показатели, носят негативите от общата задлъжнялост.

Синдикатите бяха информирани от министъра на Енергетиката за преговорите с ЕК за допускане увеличението на капитала на ТЕЦ Марица изток 2, а в пресата излезе съобщение за започване на преговори в Брюксел по национален механизъм за капацитети. Фактически по тези въпроси няма промяна от началото на годината и липсва каквато и да е яснота по предложената рамка от българска страна при тези преговори. Очевидна е и липсата на време за реализация на всички процедури по въвеждане на нов механизъм за капацитети до края на тази година. Не се търсят алтернативни решения с привличане на финансова подкрепа от ЕС.

В отговор на нашето настояване за един по-дълъг хоризонт на планиране и перспективно развитие, в началото на 2020 г. най-после бе представен **Интегриран национален план в областта на енергетиката и климата 2021-2030 г.** (ИНПЕК). В свое становище Конфедерацията констатира, че той е разработен в дълбочина и обхваща всички засегнати сектори, поради което представлява добра основа за анализ и планиране на национални действия.

Подкрепяме основните цели, заложени в ИНПЕК, както и общите намерения за намиране на пътища за икономическо и социално развитие, чрез съвременни политики за насърчаване на новите технологии и услуги, но считаме, че поставените цели следва да отговарят реалистично на индустриалния капацитет на Европа и състоянието на тежка конкуренция със страни от целия свят, в което се намираме. Считаме, че редица елементи на ИНПЕК заслужават подкрепа, като усилията за развитие на енергийната инфраструктура и свързаност със страните в ЕС, както и усилията за подобряване на условията на живот на общинско ниво у нас.

В същото време КНСБ обаче подчерта, че в плана има елементи, които могат да доведат до значителни отрицателни икономически и социални ефекти за България и това са въпроси, които са пряко свързани с червените линии, дефинирани от Синдикатите в България.

За да се постигнат целите на ИНПЕК са необходими значителни инвестиции стойност 42,7 милиарда евро – сума, която значително надхвърля както предвидените средства по Механизма за справедлив преход, така и програмите по Многогодишната финансова рамка на ЕС за страната ни.

Отчитайки, че амбициозните усилия на ЕС имат много ограничено въздействие върху климатичните изменения в периода до 2030 г., но също и това, че предлаганите планове за икономически преход ще имат силен социален ефект, поради увеличение на цените и намаление на реалния доход на домакинствата у нас, считаме че въздействието на предлаганите инициативи следва да премине през по-задълбочена оценка, преди да бъдат приети.

Според КНСБ, въздействието на амбициозните климатични цели влиза в противоречие с принципа за справедливост на прехода и ние не може да допуснем планиране на действия, които водят до осезаемо влошаване на икономическата и социална среда у нас. Поради това позицията на Синдикатите е против да се пренасочват средства от националните постъпления от продажбата на CO2 емисии за покриване на бюджетен недостиг или общи програми в ЕС.

Във връзка със Зелената сделка КНСБ настоя страната ни да се присъедини като пълноправен член на платформата „Въглищни региони в преход“, както бе посочено в решение на Народното събрание от януари 2020 г., както и за задълбочена оценка на нуждите за финансиране от структурните фондове на ЕС, Европейската инвестиционна банка, Европейската банка за възстановяване, Световната банка, Фонда за иновации и Модернизационния фонд.Предложихме също поглъщането на CO2 емисии от нашата природа да бъде разглеждано като ресурс и той да бъде обект на национално проучване и оценка, за което да се изгради добре подготвен научен екип.

Националните усилия за постигане на реалистични цели за „възобновяеми източници“ (ВИ) следва да бъдат насочени към „*благоприятна рамка за насърчаване и улесняване на развитието на потреблението на собствена електрическа енергия от ВИ и създаване на общности за възобновяема енергия.*“

Според КНСБ, постигането на цели за ВИ в сектор транспорт чрез въвеждане на биогорива от ново поколение и водород, при липсата на усвоени технологии, е силно надценено. А от друга страна, постигането на приетите обвързващи цели в областта на енергийната ефективност е свързано с осъществяването на значими инвестиционни проекти във всички сектори, поради което установяваме несъответствие между оценените разходи на отделните сектори и разполагаемите фондове.

По отношение на резултатите от мерките за енергийна ефективност, следва да си даваме сметка, че преди да постигнем така желания етап, в който „*мерките за енергийна ефективност ще доведат до намаляване на броя на потребителите, включени в определението за „енергийно бедни“*“, ще трябва да се премине през периода на интензивно финансиране на повсеместни инвестиционни мерки, които ще носят допълнителни тежести за крайните потребители.

В допълнение следва да се отбележи, че забавянето на решаването на въпросите за **защита на уязвимите потребители**, все повече се превръща в пречка за пазарното и икономическото ни развитие. Все още се отчита, че „*е в ход разработването на дефиниция за уязвими потребители и критерии за идентификация, както и мерки за тяхната защита*“, а предлаганите в ИНПЕК действия имат твърде общ характер, което отново не позволява да се оцени финансовата тежест на проблема и съответно да се направят постъпки за осигуряване на източници за подпомагане. Същото се отнася и до общото намерение „*в периода 2021-2030 г. ще се търсят възможности за финансиране на такива проекти и ще се предприемат мерки за осигуряване на достъп до потреблението на електрическа енергия от ВИ за потребители с ниски доходи или за уязвимите домакинства чрез системата за социално подпомагане*“, зад което се крие необходимостта от заделяне на допълнителен финансов ресурс, който не е оразмерен в рамките на посочените 42,7 милиарда евро.

Извън обхвата на широко обсъжданите задължителни национални цели остава един тежък за страната ни въпрос - **прогнозата за работата на централите в комплекса Марица-изток и мястото им в електроенергийния баланс.**

В ИНПЕК няма индикации за това, че въглищните ни централи могат да работят на пазарен принцип в конкуренция със силно субсидирани ВИ централи у нас и в чужбина. Към това се добавя и реалната възможност за внос от трети страни, които не прилагат тежки изисквания за ограничаване на емисиите. Няма данни за задълбочен анализ на адекватността на електроенергийната ни система, което още повече засилва усещането за липса на реален план за осигуряване работата на въглищни централи до 2035 г.

ИНПЕК посочва, че „*политиката на декарбонизация поставя значителни предизвикателства в социално-икономическо отношение, с*

много силно изразено влияние върху интензивните на емисии сектори и региони. Тези региони са изложени на риск от загуба на благосъстояние и заетост, поради което са необходими целенасочени мерки“, но не адресира проблема в необходимата дълбочина. Отлагането на дискусията за бъдещето на Комплекса и предлагането на необвързващи твърдения за подкрепа на работата на централите, вече не са достатъчни.

Поради това КНСБ настоя:

- Българската национална позиция да включва искането ни, срокът за предоставяне на държавна помощ за въглищните ни централи да не бъде ограничаван до 2025 г.;

- Посочените в ИНПЕК параметри за производство от въглищните ни централи да бъдат обвързани с конкретни производствени, социални, ремонтни и инвестиционни планове по блокове за всяка централа от Комплекса Марица изток;

- Да бъдат формулирани всички онези научно-приложни проекти, които могат да подкрепят дългосрочната работа в Комплекса и запазването му като елемент от електроенергийната ни система.

Забавянето на развитието на горните въпроси с всеки ден води до невъзможност за постигане до приемливи решения нито за гарантиране устойчивостта на електроенергийната ни система, нито за увереността на хората в Комплекса, че техните интереси са защитени.

КНСБ реагира и по повод предложенията за промени в Закона за енергетиката през март 2020 г., които регламентират връщането на надвзетите суми от обществения доставчик на природен газ. Те бяха публикувани на страницата на Националния комитет на Световния енергиен съвет за обществено обсъждане с изключително кратък срок и не бяха съпътствани от оценка на въздействието. Поради това становището на КНСБ бе насочено към Комисията по енергетика към Народното събрание.

Предлаганите промени са включени в частта „Преходни и заключителни разпоредби“ към Закона за енергетиката, поради което КНСБ посочи, че е добре да се обсъди възможността за разглеждането им съвместно с други два законопроекта: този за компенсация на енергоинтензивните предприятия за разходите за „кафява енергия“ и този за следваща стъпка при либерализация на електроенергийния пазар.

По отношение на предложенията за промени в Закона за енергетиката могат да се идентифицират следните проблемни области:

- Предложенията за промяна на Закона засягат конкретен случай и не правят опит да регулират цялостно въпроса за уреждане на взаимоотношенията по веригата на доставките при разлики в регулаторно определени цени и реални пазарни цени.

- Не са обхванати всички групи крайни клиенти, като водачи на МПС на газ, което създава условия за дискриминационно третиране и съответно за атакуване на предложенията.

- Потенциалната промяна със задна дата на компоненти на цената на електрическата енергия, както е предвидено в ал.3 и 4, може доведе до лавина от административни проблеми, които ще обезсмислят мярката за връщане на надвзети суми.

- Не са предвидени санкции за неизпълнение на предвидените задължения от крайните снабдители, както и не е вменен контрол по изпълнение на предвидените действия по възстановяване на надвзети суми от крайни клиенти.

- Необходимо е допълнително изясняване на случаите, в които може да се налага промяна на цените на топлинната и електрическа енергия, във връзка с предложението да се допълни чл. 30, ал. 1, т. 7 от ЗЕ с текст, който определят ежемесечно утвърждаване на цените на природен газ, за да не се налага отновопреизчисляване със задна дата на надвзети суми.

Отчитайки горепосочените проблеми, КНСБ предложи:

✓ Законовата мярка да обхваща само преките клиенти на Булгаргаз ЕАД и то в случай че те нямат задължения към Дружеството. В противен случай полагащите се суми да се прихванат от текущите им задължения.

✓ Клиентите на крайни снабдители на природен газ и на лицензираните дружества за извършване на дейности в енергетиката да бъдат компенсирани при изготвяне на изравнителните сметки и чрез корекции при ценообразуването за следващ период, във връзка с което КЕВР да разработи методика и указания.

✓ Вносителят на предложенията за промяна в ЗЕ да представи анализ на въздействието, включително проследяване на отражението му по веригата на доставките.

Втората половина на 2021 и началото на 2022 г. бяха белязани с нови печални рекорди. Драстични увеличения на цените на газа и на електроенергията на свободния пазар (стигащи в отделни периоди до 4-5 пъти) оказаха силен пряк и косвен ефект върху инфлацията, която достигна декември 2021 г. - 7.8%, януари 2022 г. - 9.1% на годишна база. Войната в Украйна и наложените санкции на Русия допълнително усложниха доставките и повишиха цените на тези енергоносители. Енергетиката на България и на Европейския съюз като цяло се оказа в патова ситуация и невъзможност да бъдат взети решения и предприети действия с бърз позитивен ефект. За КНСБ това далеч не е само проблем за домакинствата и тяхната покупателна възможност, рискът е много по-мащабен – за заетостта и икономиката като цяло.

Глава втора

Политики по пазара на труда, миграцията и професионалната квалификация

През последните 5 години КНСБ продължи своята активна дейност в областта на пазара на труда на европейско, национално, областно и общинско ниво.

1.Политики на пазара на труда

Дейностите на КНСБ за развитие и стабилизиране на пазара на труда бяха съобразени с поставените ангажименти в изпълнение на стратегията на ЕС - Европа 2020, Европейския стълб на социални права и препоръките на Съвета в рамките на Европейския семестър, а именно:

- Намаляване на диспропорциите на пазара на труда;
- Намаляване на резерва от работна сила/неактивни, в т.ч. обезкуражени и продължително безработни;
- Чрез активни политики по заетостта да се подобри пригодността за заетост на групите в неравностойно положение и повишаване шансовете им за намиране на работа.

Експертите на КНСБ и ИССИ активно се включиха в работната група при изготвянето на НПДЗ за периода 2018 – 2022 г. и представиха становища на КНСБ с основен акцент за:

- ✓ Подкрепа чрез обучения за запазване и възстановяване на заетостта;
- ✓ Осигуряване на бързи преходи на безработните към нови работни места;
- ✓ Увеличаване на средствата за професионално обучение и за наставниците в НПДЗ 2021, за да се гарантира качеството на практическото обучение на работното място;
- ✓ Прилагане на форми на дистанционно обучение за тези професии и специалности, за които е възможно;
- ✓ Разработване на проекти и финансиране на програма за малките общини и селските райони, с цел предпазване от изпадане в бедност, вместо изплащане на социални помощи;
- ✓ Засилване на регионализацията на НПДЗ и включените в тях проекти и мерки, с цел подобрена ефективност и съобразяване със специфичните потребности и особености на пазара на труда в регионите;
- ✓ Осигуряване на средства за преквалификация и заетост при преструктуриране на работните места, заради „Зелената сделка“.

В изпълнение на Програмата 2017 – 2022 г. на КНСБ продължи работата за припознаване на разработения идеен проект „Възраждане“ от всички заинтересовани страни. Проведени бяха срещи с организации на бесарабските българи и представители на Националното сдружение на общините в Република България. Президентът на КНСБ участва в заседанието на Управителния съвет на сдружението, по време на което специално представи проекта и участва в дискусията по темата. Проектът получи подкрепата на организации на бесарабските българи и на НСОРБ. Идейният проект бе предоставен и на народните представители. Последните действия в посока за завръщане и интеграция на пазара на труда на бесарабските българи бе включването на Проекта в двугодишното тристранно споразумение между правителството и социалните партньори.Настъпването на Ковид-пандемията осуети реализацията на проекта, но така или иначе, новите геополитически реалности ще дадат

силен импулс на процеса на привличане на българското етническо население от Украйна.

През периода на мандата гъвкави експертни екипи на Конфедерацията разработиха различни национални и регионални проекти за обучение и субсидирана заетост, които бяха включени в НПДЗ и намериха своята ефективна реализация през тях. Работата на експертите от КНСБ бе високо оценена от държавните институции, безработните включени в проектите и от работодателите.

Под въздействието на кризата, предизвикана от пандемията COVID-19 през 2020 г. се прекъсна дългогодишната тенденция на ръст на заетостта и спад на безработицата. В резултат на обявеното извънредно положение през март и противоепидемична обстановка през различни периоди, бе спирана дейността на предприятия в редица икономически дейности. В други предприятия намаляха обемите на производство. Това доведе до освобождаването на заети лица и увеличаване броя на безработните.

По идея на КНСБ бяха създадени редица антикризисни мерки, които доведоха до запазването на повече от 300 хиляди работни места. Сред тях са:

- Схемата „Заетост за теб” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, която стартира през месец юли като антикризисна мярка, е осигурила заетост на 8 335 лица, като само през декември са сключени трудови договори с нови 751 безработни.

- Антикризисните мерки за краткосрочна подкрепа на заетостта, популярни като трети дизайн на 60/40 или ПМС 151/2020 г., изменено и допълнено с ПМС 278/2020 г., и 80/20 или „Краткосрочна подкрепа за заетост в отговор на пандемията от COVID-19” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, осигуриха запазването на заетостта на повече от 300 хил. заети лица от май до края на декември 2020.

- Мярката „Запази ме” за компенсиране заетите лица в принудителен неплатен отпуск, наложен от спирането на редица икономически дейности с цел овладяване на пандемията от COVID-19, осигури само за месец от старта си гарантиран минимален доход на 14 544 работници и служители в над 3100 фирми.

Тези мерки продължиха да действат през цялата 2021 г., а за част от тях има предвидени средства и за 2022 г.

Трябва обаче да подчертаем, че **българският модел на мярката 60/40 в известна степен е уникален**, защото предоставя двойна защита – на заетостта и на дохода от определен предишен период, при това - в пълен размер (а не както в прилаганите модели в останалите европейски страни), като участието на държавата е 60%, а на работодателя 40%. Въпреки постоянните атаки от страна на работодателите, КНСБ успя да защити този модел на схемата, който е в интерес най-вече на работниците, но дава и съществена подкрепа за бизнеса. Поради периодичното настъпване на поредни вълни на кризата ПМС 151 бе няколкократно изменяно и допълвано, с оглед актуалната ситуация и необходимостта от промяна на условията за достъп и усъвършенстване на самия дизайн на мярката. Най-общо, тези промени доведоха до разширяване на обхвата на работодателите, които могат да се възползват от подкрепа и облекчаване на условията за достъп до средства за запазване на заетостта.

От старта на мярката 60/40 през март 2020 г., към 9 декември 2021 г. бяха изплатени над 1 654,0 млн. лв. За поне един месец в мярката са взели участие общо 13,4 хиляди работодатели и 325,5 хиляди работници и служители.Съществена заслуга за тази съхранена заетост има и КНСБ, която с много експертност и активност работи върху всички варианти и предложения за усъвършенстване на схемата през последните две години. Нещо повече – Конфедерацията предложи, след някои изменения (в интерес на бизнеса и наемния труд), мярката да остане като постоянно действаща и да служи като автоматичен стабилизатор на заетостта и пазара на труда по време на различните цикли от развитието на националната икономика. Получихме подкрепа за това и от работодателите, но настъпилата политическа криза и нестабилност попречиха на нашите намерения, които несъмнено трябва да реализираме в следващия мандат.

2.Професионално обучение и квалификация

В изпълнение на активните политики на пазара на труда бяха реализирани и редица други дейности:

- Обучение по ключова компетентност „Умения за учене“ на 115 лица без образование и квалификация;
- Обучение по ключова компетентност „ Дигитални умения“ на лица с ниско образование и 50+ години от МСП;

- Валидиране на знания и умения по професия „Парамедик“ и „Помощник възпитател“;
- Организиране и валидиране знанията на 280 заети синдикални членове (най-важният процес беше в област Смолян, където валидирахме знанията на 25 парамедици);
- Обучение на заети лица, съгласно чл.43 от ЗНЗ в микро и малки предприятия (обучени бяха 42 бенефициента по Ключова компетентност „Обществени и граждански компетентности“, свързани с компетенции за работа в условията на „Ковид-19“);
- Осигурени консултации и заетост на лица в пред-пенсионна възраст и лица с увреждания (целта е нашите синдикални членове, имащи нужда от подпомагане на пазара на труда, чрез ЗНЗ и субсидирана заетост, да окажем необходимата помощ);
- Участие заедно с представителите ни в РС в Комисиите по заетост и заедно с другите социални партньори в двугодишното изследване за средносрочното прогнозиране на търсенето на работна сила;
- Участие с презентации в градовете Девин, Самоков и Видин при разглеждане развитието на социалните предприятия;
- Участие в разработването на програмата „Регионите по-близо до гражданите“ за периода 2021 – 2027 год. (като член на Комисията по наблюдение към МРРБ);
- Съгласуване дейността и участието на нашите представители в Комисиите по заетост и Съветите за сътрудничество;
- Активно участие и становища в Консултативния съвет към МОН за обучение на възрастните (предложени 24 мерки, които залегнаха в Националната програма „Обучение на възрастни“);
- Разработен проект „Умения и компетентности за зелена и екологична България.

3. Дейност на ЦПО към КНСБ за периода 2017-2021г.

Едно от направленията на дейност бе координирането на усилията на синдикалните структури за реализацията на политиките на КНСБ и целите на НПДЗ, които имат силно изразен социален характер и помагат на български работници за тяхната реализация на пазара на труда.

В периода 2017-2021г. в ЦПО към КНСБ са обучени общо 8670 лица. Обученията са провеждани по проекти на КНСБ в изпълнение на НПДЗ за съответните години, програми за ваучерно обучение, валидиране на знания и умения и компетентности и по заявки на желаещи за включване в обучение лица срещу заплащане за участие в курс. Степен на професионална квалификация са получили общо 2472 лица. За периода са валидирани знанията и уменията на общо 1035 лица по професиите „Помощник-възпитател“ и „Парамедик“. Обучения са провеждани във всички области на страната по търсени на пазара на труда професии, като „Еколог“, „Оператор на компютър“, „Болногледач“ и др. За мандата дейността на центъра се разширява с лицензирането на 2 професии „Работник в горското стопанство“ и „ Помощник в строителството“, за които се предвиждат обучения през 2022г.

Процесът завършва с полагане на изпити пред определена от директора на ЦПО към КНСБ изпитна комисия. Успешно положилите изпити получават свидетелство за валидиране на професионална квалификация по образец на МОН, които се отчитат в електронната система на НАПОО. Поддържането и актуализирането на информацията за дейността на Центъра за професионално обучение към КНСБ в системата на НАПОО се извършва изцяло от експертите.

Извършените проверки от страна на контролните органи, както и обратната информация от преминалите обученията дават висока оценка на извършената дейност от синдикалните експерти и повишават доверието в КНСБ.

4. Политики по миграция

Друга основна дейност на Конфедерацията е свързана с гражданите на трети държави и техния достъп до пазара на труда. Въпреки големия брой новорегистрирани безработни, несъответствието между търсените и предлагани умения са причините, които работодателите изтъкват за наемането на чужденци. Опитите за изменение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност под мотото „намаляване на административната тежест“ от различни бизнес интереси продължиха и през изминалите години.

В този мандат Конфедерацията бе припозната от българските и европейските институции като надежден партньор в борбата с трафик на хора с цел трудова експлоатация. Експерти на КНСБ бяха говорители в

редица събития за трафика на хора, организирани от Националната комисия за борба с трафика на хора, Центъра за изследване на демокрацията и посланика на Обединеното кралство в Република България. Основни теми бяхапредизвикателствата,превенционните практики и публично-частните партньорства при овладяване на проблема.

КНСБ участва в третото оценяване на групата експерти на Съвета на Европа за борба с трафика на хора (GRETA) за прилагането на Конвенцията на Съвета на Европа за борба с трафика на хора в 47-те европейски държави, които са ратифицирали тази конвенция (включително България, която е страна по конвенцията от 2008 г.).

Конфедерацията продължи партньорството си с Върховният комисариат на ООН за бежанците. Чрез своите експерти, КНСБ активно участва в: проучването на нуждите на търсещите и получили международна закрила лица по възраст, пол и принадлежност към социална група; обучителния модул за културна и гражданска ориентация на лица, получили международна закрила; насоки за преподаване на основни права, толерантност и взаимно уважение в рамките на езиковите курсове и социалната ориентация на чужди граждани.

Конфедерацията бе домакин на международна конференция „Интеграция на пазара на труда – многостранен подход на заинтересованите страни“, в която участваха работодателски и синдикални организации и научни работници от Южна Европа и Балканите.

През 2020 г. в рамките на проекта **„Union Migrant Net and Cities Together for Integration“** бяха организирани и проведени пет обучения за граждани на трети държави на тема „Трудови и осигурителни отношения на ГТД в България“ в гр. София и гр. Харманли. През периода октомври – декември 2020 г. бе проведено изследване за достъпа до пазара на труда в България за ГТД, което показва, че основни проблеми са ниското възнаграждение и езиковата бариера, на следващо място е невъзможността работодателите да осъществят директен контакт с потенциалните работници ГТД. На Международната онлайн конференция за изграждане капацитета на синдикатите, проведена на 1-2 декември 2020 г., бе представен опита на КНСБ в панела „Интеграция“.

5. Представителство в органи и институции

КНСБ отстояваше правата на своите членове и българските граждани чрез представителите си в трипартитните консултативни органи.

Конфедерацията е представена в Националния съвет за насърчаване на заетостта, Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност, Съвета към изпълнителния директор на Агенцията по заетост, Управителния съвет на Националната агенция по професионално образование и обучение, Координационното звено на Националната инициатива „Работа за младите хора в България“ и Координационния съвет за изпълнение на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта.

На областно ниво представители на КНСБ са членове на Комисиите по заетостта към Областните управители, а на общинско – членове на Съветите за сътрудничество към Дирекциите Бюра по труда. Връзката между експертите от централата на КНСБ и представители ни в Съветите за сътрудничество към Дирекции ”Бюро по труда” и Комисиите по заетост към областните управители бе постоянна, с което се подпомогна изпълнението на политиката по заетост на местно ниво.

Национален съвет за насърчаване на заетостта

Работата на представителите на КНСБ в Националния съвет за насърчаване на заетостта (НСНЗ) през отчетния период беше активна. Чрез участието си в различните работни групи към НСНЗ експертите на КНСБ направиха различни предложения за промени в Закона за насърчаване на заетостта, в това число включването на регионални програми, които към настоящия момент вече са факт.КНСБ направи и предложения за промени на ЗНЗ, както и разработването на изцяло нов закон, отговарящ на проблемите и предизвикателствата на пазара на труда .

Комисии по заетостта и Съвети за сътрудничество

Представители на КНСБ са членове в 28-те Комисии по заетостта към Областните съвети за развитие. При осъществяване на дейността си Комисията по заетостта към Областния съвет за развитие се съобразява с приоритетите на областната стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие, както и с приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта.

Броят на представителите на КНСБ в Съветите за сътрудничество към 105 дирекции „Бюро по труда” през годините беше различен. В по-голяма част от съветите КНСБ има постоянно по един представител, в някои има по двама, но в по-малките общини в съветите има по един на

организациите на работодателите и по един представител на организациите на работниците и служителите, като е възприета годишна или на 6 месеца ротация на представителите на КНСБ и КТ Подкрепа.

Национален съвет по трудова миграция и трудова мобилност

В Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност КНСБ има пет представители – двама от централата, един от ИССИ и двама от основните членове.

След влизането в сила на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност и транспонирането на директивите, свързани със заетостта на гражданите от трети държави, натискът на работодателските организации за либерализация на трудовия пазар до март 2021 г. се усилваше. Дори и по време на пандемията бяха предприети редица действия за изземване на правата на работниците, като например - премахване на пазарния тест, възможност за смяна на работодател без издаване на ново разрешително и др. Със своите аргументирани становища КНСБ успя да запази националните интереси и в частност интересите на българските работници.

Представителство на европейско ниво

На европейско ниво КНСБ е представена в Консултативния комитет „Свободно движение на хора” към ЕК и Комитета на ЕКП „ Мобилност, миграция и интеграция“, както и в новосъздадения Европейски орган по труда в Братислава.

Дейността на КНСБ в областта на пазара на труда има своето отражение на европейско и на международно ниво. Подготвени са материали за заседанията на Изпълнителният комитет на ЕКП и за заседания на органите на МОТ в областта на пазара на труда, свободно движение на работници и миграцията на граждани на трети страни. КНСБ участва с експерти в Консултативния комитет „Свободно движение на хора” на Европейската комисия и в комитета „Мобилност, миграция и включване” на Европейската конфедерация на профсъюзите.

КНСБ е в тясно международно сътрудничество със синдикалните организации от Европа и разчита много на това сътрудничество, тъй като то е от решаващо значение за представителството и защитата на българските мобилни работници. През 2018 г. Конфедерацията подписа двустранно споразумение за солидарност с Общата белгийска федерация на труда, с цел защита на българските работници в Белгия.

Подпомагайки дейността на федерации, синдикати и съюзи в областта на пазара на труда, експертитена КНСБ участваха във федерални съвети, работни срещи, кръгли маси, семинари. Разработени бяха материали, анализи и презентации за нуждите на основните членове на Конфедерацията, за участието ни в НСТС, както и ежегодни анализи и становища, следващи отделните етапи от цикъла на Европейския семестър.

Глава трета
Политики за работните заплати и доходите

1. Общата равносметка за мандата

Изтеклият 5-годишен мандат бе благоприятен за развитието на политики по доходите поради относителната политическа стабилност в периода 2017-2020 г., устойчивия икономически растеж и плавно нарастващата заетост. Към тези важни параметри на вътрешната среда трябва да добавим силния европейски конкурентен натиск, „нагорещил“ до такава степен българския пазар на труда, че работодателите изпитваха остър недостиг не само на квалифицирана, но и на работна ръка изобщо. Опитите на някои работодателски организации да бъде компрометирано и изтласкано колективното договаряне към предприятията и фирмите целеше да се отслаби като цяло този допълнителен натиск върху нарастването на заплатите, но в крайна сметка те не доведоха до успех. Сравнително устойчиво се запази покритието с КТД на нива от около 28-30%, а политиката на ежегоден ръст на МРЗ, заедно с „горещия натиск“ на заплатите в частния сектор, доведоха до тази благоприятна тенденция и съвкупен ръст на доходите от труд.

	2017 г. (лв.)	**2021 г. (лв.)**	**Номинален ръст (%)**	**Реален ръст (%)**
Общ доход/1 л. от домакинство	465	641	37.8	23.8
Средна работна заплата	1037	1551	49.6	34.4
Минимална работна заплата	460	650	41.3	26.9
Среден осигурителен доход	822	1169	42.2	27.8
Средна пенсия на 1 пенсионер	345	538*	55.9	40.1

Минимална пенсия ОСВ (1 юли)	180	300	66.7	49.7

Източник: НСИ и НОИ * Прогноза (включително Ковид-добавка)

За анализирания 5-годишен период почти с 50% е нараснала СРЗ, а минималната с 41.3%. Сравнително по-нисък е ръстът на общия доход на 1 л. от домакинство (37.8%), което показва водещата роля на доходите от труд за повишаване приходната част на домакинските бюджети. Увеличението на средния осигурителен доход е малко над ръста на МРЗ за страната, което е силно повлияно от ниската степен на осигуряване на самонаетите (МРЗ се явява и минимален осигурителен доход за самоосигуряващите се лица). Чувствителният ръст на пенсиите (средна и минимална) се предопределя от Ковид добавката и преимущественото покачване на минималната пенсия за ОСВ в края на периода. Свързаните с тази политика деформации в пенсионната система са обстойно анализирани в Глава трета на РазделII от настоящия Отчетен доклад. Сравнително ниската инфлация през анализирания период доведе до реален ръст на доходите в домакинствата от 23.8%, а на СРЗ от 34.4%.

В Програмата на 8-ия Конгрес КНСБ си постави амбициозните цели в края на мандата, т.е. през 2022 г. МРЗ да достигне 800 лв., а средната – 1700 лв. От днешна гл.т. ние сме много близко до тези стойности. МРЗ от 1 април 2022 г. бе увеличена на 710 лв. и КНСБ ще положи максимални усилия за допълнително едно- или двустепенно увеличение до 760 лв. още през тази година. При запазване темповете на ръст на СРЗ от последните години – между 9.8 и 11.5% (или средно с 10.7% ежегодно), очакванията са СРЗ за 2021 г. (1551 лв.) да надхвърли 1700 лв. през 2022 г. Предварителните разчети показват, че усилията ни в сферата на доходите от труд през мандата са дали добри резултати и най-вече, че КНСБ има напълно реалистична визия за доходната политика на страната.

2. Политиката по доходи на КНСБ в ежегодните дебати по бюджета на държавата

През мандата КНСБ заложи на последователна, експертна и обвързана между различните нива доходна политика в бюджетната сфера. През 2018 г. важна стъпка за успешното реализиране на голяма част от нашите искания, касаещи повишението на работните заплати на заетите в бюджетните системи бе подписаното между национално-представителните синдикати (с активна страна КНСБ) и правителството на Република

България ***„Национално споразумение за повишаване доходите на населението“***. В него беше договорено и кабинетът се ангажира да предвиди в Бюджета за 2019 г. 10-процентно увеличение на средствата за възнаграждения (основните заплати) на работниците и служителите във всички структури, звена, и т.н., които са на бюджетна издръжка, с особен акцент и по-голям процент към тези служби, агенции и др., работещи „на терен“.

Направените подробни анализи на публикувания проектобюджет показаха, че повече от половината от общите искания на КНСБ, както и поетият ангажимент за увеличение на разходите за персонал, в голяма степен бяха удовлетворени от изпълнителната власт – 949 млн.лв. повече спрямо 2018 г. за разходи за персонал.

КНСБ своевременно изготви и представи своето становище по Бюджет 2019 в Националния съвет за тристранно сътрудничество, пред ресорните комисии в НС и по време на срещите с парламентарните групи между първо и второ четене, в което ясно подчерта, че **оценява проекта на Бюджет за 2019 г. като най-добър за последните 5 години**, тъй като в него, за разлика от предни години, личи, че са положени усилия за концептуална промяна в политиката по доходите.

Постигнатите резултати по сектори бяха представени на заседанието на КС на КНСБ през декември 2018 г.:

- В средното образование - допълнително 330 млн. лв. за увеличение на заплатите с 20% от 01.01.2019 г. на педагогическите специалисти и още 39 млн.лв. за 10% ръст на заплатите на персонала , който не е педагогически;

- Увеличение с малко над 30 млн.лв. на разходите за персонал в рамките на бюджета на МЗ, позволяващо увеличение средно с 10% на възнагражденията на работещите в лечебните и здравни заведения, финансирани през бюджета на МЗ;

- В училищно и детско здравеопазване – среден ръст на ЕРС за 2019 г. 11,8%, което ще даде възможност за средно увеличение на работните заплати на медицинските специалисти също с 10%;

- В сектор „Сигурност“ - допълнително 117 млн. лв. за увеличаване на средствата за персонал в системата на МВР, достатъчни за изпълнение

на поетия от правителството ангажимент за 10 процентен ръст на възнагражденията;

- В Държавното управление - допълнителни средства за персонал в сравнение с 2018 г. в размер на около 143 млн.лв., позволяващи средно увеличение на заплатите от 10,4% по структури, като диапазонът на постигнатия ръст на средствата за персонал е между 8 и 13%;

- В културата средният ръст на единните разходни стандарти (ЕРС) във функция „Почивно дело, култура и религиозни дейности“ за 2019 г. спрямо предходната е 10,8%, а възможностите за ръст на заплатите в различните дейности са в диапазона от 7.5% до 16%.

Постигнатото в Бюджет 2019 г. спрямо предходната година очерта положителна тенденция, тъй като беше предложена **една доста по-широка платформа от намерения в политиката по доходи** в сравнение с предходни години. Успяхме да извоюваме около 1 млрд.лв. повече за увеличение на работни заплати спрямо предходната 2018 г. Въпреки че все още имаше недостиг на финансиране в някои области (основно земеделие и култура), постигнатото не бе никак малко и това ни даде основание да бъдем все по-активни и настоятелни в преговорите, като **допълнително насочим усилията си към договарянето на общинско равнище**, където констатираме много дефицити на синдикалната ефективност.

По установената традиция, в следващите години КНСБ и бюджетните федерации стартираха процес на координация по отношение на бюджета за следващата година още през пролетта и формулираха своите искания месеци преди началото на формалните преговори за тяхното удовлетворяване.

Въз основа на направената рекапитулация, цифровото изражение на исканията на Конфедерацията за допълнителни средства в **Бюджет 2020 г**. спрямо предходната 2019 г. възлизаше на 2,246 млрд. лв., от които 1,269 млрд. лв. за увеличение на работните заплати и 977 млн. лв. за издръжка и капиталови разходи.Направените подробни анализи на публикувания проектобюджет показаха, че не малка част от общите искания на КНСБ, включително и продължаване на политиката по доходите в бюджетния сектор за увеличение на разходите за персонал, до известна степен **(66%) бяха удовлетворени от изпълнителната власт.**

В сферата на образованието резултатите бяха безспорни, в секторите здравеопазване, държавно управление и земеделие те бяха сравнително

добри. Въпреки това, КНСБ изказа неудовлетворение от редица структурни компоненти на Бюджет 2020 и заложените цялостни политики, мерки и параметри, като например липсата на достатъчно финансиране на важни обществени сфери – култура, селскостопански структури, социални домове, както и липсата на действия към въвеждането на необлагаем минимум като първа стъпка за реформиране на данъчната система. Намаляването на преразпределителната роля на държавата като дял от БВП на страната, също беше притеснителна тенденция, която би имала сериозни негативни ефекти върху всички сфери на обществения живот в дългосрочен период.

Подобна бе и ситуацията през 2020 г., но тя допълнително бе усложнена от развихрилата се Ковид криза. В становището си КНСБ констатира, че **исканията ни за увеличение на заплатите през 2021 г. (общо 1,4 млрд. лв. повече), съгласувани с нашите бюджетни федерации, бяха удовлетворени на 71%.** Разбира се, отчетена бе и негативната икономическа ситуация, породена от пандемията, като беше изразена позиция, че Бюджет 2021 г. е доста експанзивен, но в същото време адресира голяма част от проблемите, които КНСБ отбелязва от доста години вече. Бюджет 2021 г. допринесе качествено за намаляване на отрицателните последици от кризата и ограничи спада на БВП до икономически и обществено приемливи граници. С този бюджет страната ни се връща отново към добрите тенденции в политиката по доходите, които започнаха с Бюджет 2019, но бяха частично нарушени в Бюджет 2020. Поради тази причина, КНСБ подкрепи Държавния Бюджет за 2021 година, въпреки констатираните недостатъци и критики.

Безпрецедентната политическа криза остави България без приет Бюджет за 2022 г. и изключително неясна политика по доходите, а куриозната ситуация е, че страната в крайна сметка ще бъде управлявана от три бюджета: първото тримесечие - съобразно параметрите на Бюджет 2021, второто - от приетия едва в края на февруари 2022 г. нов бюджет, а от средата на годината – по предварително анонсирана актуализация на Бюджет 2022.

Оценката на КНСБ е, че политика по доходите в Бюджет 2022 липсва, а поетият ангажимент от новото правителство за съотношение МРЗ/СРЗ не се спазва.Според нас, увеличение на МРЗ еднократно от 1 април на 710 лв. е крайно недостатъчно и то само ще затвърди статуквото

от 42-43% съотношение към СРЗ през 2022 г. Допълнителен наш аргумент за последващо второ повишение на МРЗ бе, че към април 2022 г., когато влиза в сила новият й размер, анонсираният ръст ще бъде напълно обезценен от галопиращата инфлация.

Не виждаме и цялостна политика по доходите от труд в бюджетната сфера. Ангажиментът, който се декларира за 2022 г., е увеличение на средствата за заплати и възнаграждения на персонала за изборните длъжности и за заетите в системата на съдебната власт, за които законодателно е регламентиран механизъм за формиране на възнагражденията. Предвидено е също увеличение на заплатите на педагогическите специалисти, като се отпускат допълнително 315,0 млн. лв. за делегираните дейности в образованието във връзка с продължаване на политиката за увеличение на заплатите на педагогическите специалисти за достигане на средна работна заплата не по-малко от 125% от СРЗ за страната.

КНСБ подкрепя продължаването на политиката за приоритизиране на сектор Образование, който ще има решаваща роля за преодоляване дефектите на пазара на труда в условията на ускорен зелен и дигитален преход, но според нас е нужна цялостна и последователна политика за повишаване на заплатите в бюджетната сфера. В този контекст считаме, че останалите намерения по отношение на доходите от труд, анонсирани в АСБП, имат преобладаващо компенсаторен характер (по отношение на Ковид кризата), което не можем да възприемем като трайно и перспективно решение.

От представените Мотиви към законопроекта (АСБП) прозира една преобладаващо пасивна нагласа, при която определящо значение за ускорения растеж на доходите от труд ще има частният сектор, а приносът на публичния сектор ще е значително по-ограничен. КНСБ не подлага на съмнение водещото значение на частния сектор за икономическия растеж и повишаването на доходите от труд, но не приема подобни ограничителни нагласи по отношение на публичния сектор, особено на фона на анонсираните вече значителни съкращения в държавната администрация.

3. Преговорите по механизъм за МРЗ – трипартитно и бипартитно ниво

През изтеклия мандат КНСБ положи много усилия, за да се ускори процесът на договаряне и приемане на **механизъм за определяне на МРЗ**

за страната. По проблема, поставян няколкократно в Специфичните препоръки на ЕК за страната, се работи на експертно ниво от 2016 г., но поради невъзможността да се стигне до компромисно решение, той бе пренесен на политическо ниво, с участието на Министъра на труда и лидерите на работодателските и синдикалните организации. През 2018 г. бяха проведени 4 срещи, но резултат не бе постигнат. Сближаването на позициите в началото на годината, бе последвано от допълнителни претенции от страна на работодателите, свързани с премахването на „класа", отказ от договаряне на МОД и консултиране на социалните партньори по основните параметри на Средносрочната бюджетна прогноза на МФ. След безуспешната медиация на Министъра на труда и социалната политика преговорите се пренесоха на бипартитно ниво.

КНСБ и АИКБ постигнаха известно сближаване на позициите по отношение разработването на процедура и механизъм за договаряне на МРЗ по 36 икономически дейности и 4 професионално-квалификационни групи с малки нюанси в броя на дейностите и групите, но и съществено разминаване в начина на определяна на МРЗ за страната. КНСБ естествено залага на предхождащото й определяне и последващо надграждане при преговорите между браншовите организации, докато АИКБ възприема МРЗ за страната като резултативна величина от браншовите преговори, т.е. най-ниската договорена заплата да става автоматично МРЗ за страната.

През 2019 г. КНСБ, АИКБ и КРИБ отново постигнаха сближаване на позициите по отношение разработването на процедура и механизъм за договаряне на **МРЗ по икономически дейности и професионално-квалификационни групи,**но в крайна сметка преговорите се провалиха поради безотговорното поведение на БТПП и БСК. През 2020 г. бе проведена поредица от срещи, но не бе постигнат съществен напредък, попаднахме в задънена улица и в крайна сметка беше решено да се изчака окончателния текст на Директивата за адекватни МРЗ на ЕК.

4. КНСБ – активен участник в дебатите по Директивата за МРЗ на европейско и национално ниво

КНСБ положи много усилия по време на двете фази на консултиране на социалните партньори по инициативата на ЕК за **„Справедливи минимални заплати"**. Разработени бяха поредица експертни материали и политически позиции на Конфедерацията. Успяхме да наложим двойния минимален праг на МРЗ в отговора на ЕКП до Комисията. Правилото се

съдържаше в рециталите на проекта за директива, но имаше още редица важни проблеми, които трябваше да бъдат решени в хода на кампанията за усъвършенстване на директивата.

След публикуването на предложението на ЕК за Директива за адекватни минимални работни заплати на 28 октомври 2020 г., **КНСБ предприе активна кампания и съгласно Плана за действия на ЕКП извърши следните действия:**

- Още на 29 октомври бе публикувана на сайта първата реакция на Конфедерацията по повод предложението на Комисията за Директива за адекватни минимални работни заплати в ЕС, която бе една първоначална оценка на положителните и слабите страни на директивата. На 20 ноември ИК на КНСБ прие Позиция на Конфедерацията по Директивата, заедно с оценка на КНСБ съобразно темплейта **ETUC's Benchmark to assist the assessment**, както и План за действие до края на 2020 г.

- До министъра на труда и социалната политика г-жа Деница Сачева бе изпратено от КНСБ типовото писмо на ЕКП с искането за среща, на която да бъдат изяснени позициите на двете страни по Директивата. Към писмото бяха приложени и горепосочените документи от ИК на КНСБ.На 30 ноември бе проведена он-лайн среща с политическото и експертно ръководство на МТСП. Министър Сачева изрази общата си подкрепа на Директивата, според нея тя ще ускори преговорите на национално равнище относно приемането на механизъм за определяне на МРЗ за страната. Тя представи и общата рамкова позиция на правителството, която е подкрепяща, но с резерви в три основни направления:

- Използването на долен праг за МРЗ в съотношение 60% от медианната и/или 50% от средната работна заплата;

- Прекалено високия бенчмарк 70% покритие с КТД, който трудно може да бъде постигнат от България;

- Задължението за разработване на Национален план за действие и събирането на статистическа информация, което щяло да обремени твърде много администрацията.

КНСБ представи контрааргументи и по трите направления, като страните се споразумяха да продължи процесът на взаимно консултиране и обмен на информация. МТСП е склонно да възприеме нашите тези, но

силен отпор има от страна на Министерство на финансите. Съобщение за срещата излезе на сайта на КНСБ. Директивата и Рамковата позиция на правителството бе внесена за обсъждане в парламента на 8 декември.

- В началото на декември бе изпратено от КНСБ и типовото писмо на ЕКП до вицепремиера Томислав Дончев с искане за информация колко от фирмите, работещи по държавни поръчки, са страна по КТД (независимо на какво равнище) и какво ще предприеме правителството, за да регулира допълнително процеса на възлагане на обществени поръчки чрез задължение за зачитане и спазване правото на работниците на синдикално сдружаване и на колективно трудово договаряне. Впоследствие през юни 2021 г. по темата бе проведен он-лайн кръгла маса с участието на синдикални и правителствени експерти.

- По покана на КНСБ на 10 декември се проведе он-лайн среща с българските депутати в Европейския парламент. От общо 17 МЕР на поканата се отзоваха 7 души, а други 5 изпратиха свои съветници да слушат. Конфедерацията представи основните параметри на Директивата, както и синдикалната позиция – какво трябва да се промени, за да се подобри този важен за България европейски правен документ. Евродепутатите, които се включиха активно в дискусията Асим Адемов (ЕНП), Радан Кънев (ЕНП), Атидже Алиева (Обнови Европа), Петър Витанов (ПЕС), Цветелина Пенкова (ПЕС), Ангел Джамбазки (ЕКР), изразиха принципна подкрепа за директивата и изтъкнаха важността й предвид последното място, на което се намира страната ни в ЕС по доходи. Обсъден бе ходът на дискусиите по директивата на национално и европейско ниво. В европейските политически групи въпросът за двойния праг за определяне на МРЗ не е обсъден още, стана ясно по време на дискусията. Надделява обаче песимизмът относно възможността за включване на двойния праг за МРЗ в текста на директивата. Поради силно разделение на мненията в партийните групи на Европейския парламент, такъв песимизъм бе отбелязан от представителите на Обнови Европа и Европейските консерватори и реформисти(ЕКР).

- На 5 февруари 2021 г. бе проведен отложения от декември миналата он-лайн семинар с участието на синдикати от България, Румъния, Хърватска, Словения, Сърбия, Черна гора и Северна Македония, заедно с експерти на ЕКП и Комисар Никола Шмидт по проблемите на Директивата - колективното договаряне и минималните работни заплати.

Българската позиция бе изложена в експертна презентация на директора на ИССИ на КНСБ, а дебатът бе модериран от Президента на КНСБ.

- Повторна он-лайн среща с евродепутатите бе проведена през есента на 2021 г., малко преди да се гласуват измененията в проекта на Директива от Европейския парламент. Постигнатият окуражителен резултат в подкрепа на директивата с голямо мнозинство при това от всички политически групи в ЕП, както и гласуваното решение за преговорна позиция на Съвета през декември отвори вратата към триалог по този изключително важен нормативен акт. Положителното е, че директивата тръгва към триалог във вариант, който включва двойния долен праг на МРЗ в текста на чл.5 на самата директива и всички по-важни предложения на ЕКП и КНСБ за усъвършенстване на първоначалния вариант – един безспорен синдикален успех.

Активното участие на КНСБ със свой представител в Комитета на ЕКП по колективно договаряне и координиране на работните заплати и в Работната група по Директивата за адекватни МРЗ резултира в изготвянето на подробни анализи и информации по хода на директивата, както и в разработването на етапни планове за действие по кампанията, които бяха редовно включвани в ИК и КС на КНСБ.

Раздел II

ТРУДОВА И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА

Глава първа

Трудово-правна закрила и законотворческа дейност

В периода май 2017г. - декември 2021 г. политиката на КНСБ бе насочена към изпълнение на приетите от VIII Конгрес основни програмни документи. В хода на това изпълнение редица външни и вътрешнополитически събития наложиха и други конкретни проблеми, които трябваше да намерят място в работата, т.е. по естествен начин допълваха единната планова основа, начертана от VIII Конгрес на КНСБ.

1.Усъвършенстване и гарантиране на основните конституционни и законово установени права на гражданите

Това бе сред основните акценти на Конфедерацията в областта на трудовоправната закрила. По тази точка от Мандатната програма са включени конкретни задачи, които са изпълнени към м. януари 2021г.Става въпрос за участие в работните групи на МТСП по измененията в КТ, предложенията за промени в трудовото законодателство (предложения за промени в режима на СИРВ, предложение за заплащане на присъединителна вноска към КТД, предложения за промени в режима на командированите работници в рамките на предоставяне на услуги и др.), част от които станаха факт с промените в Кодекса на труда, обнародвани с ДВ, бр. 107 от 18.12.2020 г.

Сред основните действия на конфедерацията следва да се посочи дейността на отдел „Правна закрила на труда“ по ограничаване на възможностите за незащитена/неосигурена заетост и заетост извън закона**.** По-конкретно имаме предвид - **ограничаване на възможностите за заобикаляне на закона, уреждащ изискванията за сумирано отчитане на работното време**.По това направление бе извършена голяма по обем дейност от отдела – участие в работни групи към МТСП, участие в конференции и семинари, посветени на проблема със сумираното изчисляване на работното време (СИРВ) и необходимостта от законодателни промени, изготвяне на голям брой становища пред различни институции.

Следва да се отбележи участието на представители на КНСБ в сформираната през 2018 г. към МТСП работна група.Тя имаше за цел да изготви промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските и по–конкретно - в новите текстове относно сумираното изчисляване на работното време (чл.9а-чл.9г). Предложението за създаване на тази работна група бе на КНСБ.В известна степен промените постигнаха подобряване на режима на сумиране и отчитане на работното време и определяне на нормата за изчисляване.КНСБ изрази своето становище през месец юни 2018 г. на заседание на НСТС по повод новата промяна в НРВПО и по-конкретно за текстовете на чл.9б, ал.2 и ал.3. Конфедерацията постави своите искания пред МТСП за принципна промяна на текстовете на Кодекса на труда, уреждащи СИРВ. Впоследствие в рамките на следващи работни групи към МТСП, свързани с режима на СИРВ, КНСБ продължи да отстоява своите искания. Решаването на проблема със СИРВ бе включено и в сключеното между социалните партньори и Правителството на Република България Споразумение за социално

партньорство (юни 2020г.), като темата продължи да бъде водещ приоритет за отдела последователно през 2019,2020 и 2021 г.Тази задача, доколкото зависи от нас, в някаква степен е изпълнена със сформирана работна група към МТСП през 2019г., която разработи предложения за промени в Кодекса на труда, настъпили в 2020г.

Едно от най-съществените изменения на КТ бе във връзка с разширяване на законовата годишна граница за полагане на извънреден труд. Най-дискутираните предложения по тази тема бяха да се допусне договаряне на извънреден труд на отраслово или браншово ниво не повече от 300 часа за една календарна година. Друго предложение предвиждаше, че с колективен трудов договор по чл.51б може да бъде определен период на сумирано изчисляване на работното време до 12 месеца. В законопроекта на МТСП имаше и други предложения, несвързани с работното време и извънредния труд, като например - създаване на специална норма, уреждаща двустранния социален диалог (нов чл. 2а;създаване на нови алинеи в чл. 128б относно срока за съхраняване на документите след прекратяване на трудовото правоотношение на работника или служителя; промени в правната уредба на трудовия договор с условие за обучение по време на работа и др.).Работната група, в която участваха представители на Конфедерацията, проведе няколко заседания през февруари 2019 г.След това тя затихна и дейността й по някакъв начин се прехвърли в друга работна група – по колективно трудово договаряне. Всъщност предложенията, които отдел „Правна закрила на труда“ изготви, бяха представени на специален форум, посветен на работното време и извънредния труд, проведен на 02.07.2019 г. в сградата на КНСБ. Официално темата на дискусионния форум беше „Работно време, извънреден труд и сумирано изчисляване на работното време. Работно време и време, посветено на личния живот и семейството“, организиран от КНСБ и Фондация „Фридрих Еберт“,

Що се отнася до режима на СИРВ ще посочим и участието на представители на департамента в сформираната през пролетта на 2021 г. работна група за промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските, на която отдела отново, за пореден път, представи своите аргументи за ясна правна уредба на СИРВ, в кои случаи да се прилага, за кои производства и т.н. Изготвени и изпратени на работната група бяха конкретни текстове, конкретни предложения.КНСБ и КТ «Подкрепа» взеха

решение да излязат от работната група по изготвянето на промени в НРВПО.

В периода 2017- 2022 г. бяха извършени редица промени в Кодекса на труда, но именно промяната, която бе направена с Държавен вестник, брой № 107 от 18.12.2020 г., беше най-голямата.Една част от нашите предложения по този ЗИДКТ бяха възприети, друга част-не.Специално нимание следва да се обърне на промените в чл.142 от КТ. С предложените изменения и допълнения в чл.142 от КТ законодателят прави опит да гарантира баланса на интересите на страните по трудовото правоотношение, когато е установено СИРВи осигуряване на възможност за отчитане на специфичните особености на отделни отрасли или браншове чрез сключване на колективни трудови договори. Съществена е промяната в чл.142, ал.2, като основни въпроси, свързани с условията за въвеждане на СИРВ ще се уреждат с подзаконов нормативен акт - наредба на Министерския съвет. Текстът на чл.142, ал.2 от КТ влиза в сила на 1 януари 2021г.**,** което означава, че СИРВ не може да се прилага, докато не бъде създадена новата или допълнена съществуващата наредба. В началото на февруари 2021 г. започна работа специална работна група във връзка с наредбите по чл.142, ал.2 и чл.139, ал.5 от КТ.

Аргументите и исканията на КНСБ относно привеждането на този начин на организация на изчисляване и отчитане на работното време са изложени, както по време на заседанията в работната група към МТСП, която изготвяше законопроекта, така и в становища, адресирани до НСТС и в Комисията по труда, социалната и демографската политика към Народното събрание. Въпреки ясните и категорични аргументи, предложението ни за коренна промяна в режима на сумирано изчисляване на работното време не бе напълно прието. В сегашния си вариант КТ не определя дали този режим ще се прилага **само** за производства с непрекъсваем процес, а насочва към подзаконов нормативен акт, чрез който да бъдат определени отраслите, в които се прилага. Това е половинчат подход, който се опитва да примири непримирими по своята същност интереси и предпоставки.

Промяната, която се очаква с въпросната наредба, е сумираното отчитане на работното време да не се допуска за всички икономически дейности, а да се уреди неговото ползване само в предприятия с непрекъсваем процес на работа. Именно по време на работата на работната

група в МТСП аргументите на отдел „Правна закрила на труда“, свързани с Конвенция №1 на МОТ и с Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време, не бяха възприети нито от работодателите, нито от страна на държавата, и както споменахме по-горе, Координационният съвет на КНСБ взе решение да излезе от тази работна група.Новата ал.3 въвежда по-къс референтен период за прилагана на СИРВ – вместо съществуващите до момента 6 месеца, сега е въведен период „*…с продължителност от 1 до 4 месеца*“.Аргумент за това е, че се цели да се гарантира равномерен трудов процес и по-лесна отчетност. В същото време, с тази промяна в продължителността на допустимия законов референтен период до 4 месеца, вместо 6 месеца, за една календарна година се постига изравняване с изискванията на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време.Новата ал.4има двойно за социалните партньори значение, в това число и за синдикатите, тъй като чрез нея се развиват възможностите в КТ за колективно договаряне.Тя допуска периодът на сумирано изчисляване за определени дейности да се удължава до 12 месеца чрез колективно трудово договаряне на равнище отрасъл или бранш. Това може да стане при две условия:

-правен регламент в наредба на МС, която определя браншовете и отраслите, в които може да се удължава референтния период до 12 месеца;

-сключен колективен трудов договор по чл.51б от КТ (отраслов/ браншов), в който комплекс от клаузи правят възможно удължаване на периода от 4 на до 12 месеца, което означава до 5,6,7 и най-много 12 месеца).

Становището на КНСБ,изразено официално в хода на работата по проектозакона и на неговото обсъждане в НСТС и НС, е, че това решение противоречи на Директивата за организация на работното време. Тя допуска такова договаряне, но при строго определени условия, които не откриваме в изменения чл.142 от КТ.**Н**ай-същественото, при „мълчанието на закона“относно прилагането на СИРВ само в производства с непрекъсваем процес, каквито и да са „отрасловите или браншови“ подходи към евентуално договаряне на по-дълъг референтен период, пък бил той и 12 месечен, е поредното заобикаляне на поети от България международноправни задължения. В тази връзка, в хода на цялостната работа по подготовката и приемането на промените нашите представители

многократно изразиха своите аргументи, доводи и съображения за противоречия с Конвенция №1 на МОТ от 1919 г. и Директивата на ЕС.Отделен е въпросът, че тези аргументи не бяха възприети, включително и в работната група към МТСП относно наредбите по чл.142, ал.2 и чл.139, ал.5 от КТ, по време на проведените онлайн заседания през първата половина на 2021 г.

2. Други промени в Кодекса на труда и други нормативни актове

През периода на мандата 2017- 2022 г. се наложиха промени в Кодекса на труда, които са коренно различни от промените в предишни мандати, поради новопоявилия се Ковид 19 и специалната ситуация, която пандемията наложи по отношение изпълнението на трудовите задължения на голяма част от хората на наемния труд.На 13.03.2020 г. Народното събрание взе решение за обявяване на извънредно положение поради пандемията от Ковид 19. В тази връзка се наложи спешно приемане на няколко текста в Кодекса на труда, които да уредят неуредени до момента въпроси и хипотези. Експерти на отдела взеха участие в изслушванията и коментарите по предложения **Закон за мерките и действия по време на извънредното положение,** обявено с Решение на НС от 13 март 2020г. и преодоляване на последиците. С него се създаде нов чл.12**0б** в КТ със следното заглавие:**„***Възлагане на надомна работа и работа от разстояние при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка (Загл. доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.)“***.**Също така се създаде и нов чл.120в **- „***Преустановяване на работата при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка (Загл. доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.)“***.** Двата текста са в сила от 13.03.2020 г., а два месеца по-късно бяха направени редакции в заглавията им. Новите разпоредби имат важно значение, защото дават отговор на нововъзникналите въпроси, свързани с пандемията от Ковид 19. Подробно обсъждане на проблемите, които доведе Ковид 19 в трудовия живот на хората, беше проведено на специална Конференция през месец юни 2021 г., организирана от отдел „Правна закрила на труда“. На тази конференция беше разгледан и германският опит в подобни ситуации.

Поради тези причини отдел „Правна закрила на труда“ изготви серия от разяснителни материали, в основата на които е Коментар на ЗМДВИП, както и отговори на конкретни въпроси и статии по теми, свързани с

трудовите правоотношения в обстановка на извънредно положение и епидемична обстановка. Тук трябва да посочим и участието на отдела в разработването на две постановления за запазване на заетостта:

Постановление №151/ 03.07.2020 г.за определяне на условията и реда за изплащане на средства за запазване на заетостта на работници и служители след периода на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и извънредната епидемична обстановка, обявена с Решение № 325 и удължена с Решение № 378 на Министерския съвет от 2020 г. ,обн. - ДВ, бр. 60 от 07.07.2020 г., в сила от 01.07.2020 г., изм. и доп., бр. 89 от 16.10.2020 г., в сила от 01.10.2020 г., доп., бр. 110 от 29.12.2020 г., в сила от 22.12.2020 г.

Постановление № 325 от 26 ноември 2020 г.за определяне на условията и реда за изплащане на компенсации на работници и служители, осигурени в икономически дейности, за които са наложени от държавен орган временни ограничения за осъществяването им в периода на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка.

Предоставени са и становища по Закона за мерките за извънредно положение, включително бе изготвен Коментар на промените в КТ, направени с този закон.

Активно участие имаха представители на КНСБ в изготвените съвместно с АИКБ предложения за промяна в КТ по повод дефиниране на понятието ***„принудителен престой не по вина на работодателя”***и компенсиране от държавата на работодатели и работници на непълно работно време. Подготвихме текстове за изменения в КТ относно въвеждане на мерки за компенсация на работници и работодатели при принудителен престой на работодателя, поради извънредно положение или извънредна епидемиологична обстановка.Предложенията бяха внесени в заседание на НСТС.На 28.07.2021 г. в Народното събрание постъпи законопроект, внесен от г-жа Деница Сачеваи група народни представители, чрез който се предлага дефиниция на понятието „принудителен престой“ и компенсация на работодателите и работниците в случаи на принудителен престой. Предложенията в този законопроект всъщност са разработени от отдел „Правна закрила на труда“ на КНСБ. До момента законопроектът все още не е гласуван.

КНСБ чрез свои представители участва и в изготвяне на промени в **Закона за чужденците, с който се изменя Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, който беше обсъден на** заседание на Комисията на НС по обществен ред и вътрешна сигурност. В тази връзка трябва да споменем, че КНСБ, включително отдел „Правна закрила на труда", осъществи информационно-разяснителна работа по изискванията на *Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност*, и също взе активно участие със свои представители в работата на създадения Национален съвет по трудова мобилност.

Обсъдени бяха **предложенията на синдикатите за усъвършенстване на социалния диалог и колективното трудово договаряне,**с цел постигане на консенсусни текстове за изменение и допълнение на Кодекса на труда.

Трябва да отбележим изпълнението на една от най-важните задачи, свързани с проблема относно **присъединяване към КТД,** защото с последните промени в КТ бе приета нова ал. 3 в чл.57 от КТ, която урежда право на уговаряне на присъединителна вноска за нечленуващите работници в СО- страна по КТД**.** Въпреки този успех, КНСБ ще продължи да търси най-добрите решения за преодоляване на наложилата се административна и съдебна практика по повод редица прояви на дискриминация на признак „членство в синдикални организации" и други. Ще продължим борбата срещу неоснователните тълкувания относно дискриминация, поради присъединяване към колективни трудови договори на основание чл.57, ал.3 от КТ.

Извън споменатите по-горе промени в КТ, към настоящия момент все още не е приета промяната в чл. 245 от КТ, предложена от КНСБ. Още през 2017 година КНСБ изготви специални предложения по този въпрос и ги адресира до Омбудсмана на Република България. Проблемът всъщност е един от приоритетите на КНСБ и затова отдел „Правна закрила на труда" поднови предложението за промяна в чл.245 КТ, направено съвместно с тогавашния Омбудсман, но получихме мълчалив отказ. И тъй като все още не е намерено адекватно решение на този въпрос, ще съсредоточим своите синдикални действия по посока на промени в Търговския закон, с цел да отговорим на новата европейска инициатива за създаване на Европейска директива относно несъстоятелността. КНСБ ще продължи да търси решения за пълно ежемесечно изплащане на заработени трудови

възнаграждения (чл.245 КТ), вкл. и чрез промяна в Търговския закон, с която да се предостави субективно право на работника да инициира производство по несъстоятелност спрямо работодател, който не е изплатил заработени и дължими трудови възнаграждения, (т. **№ 10.3.3.** от Мандатната програма).

По време на мандата бяха проведени редица заседания на **Юридическия консултативен комитет**, на които бяха обсъждани споменатите по-горе въпроси, свързани с предложения за промени в Кодекса на труда и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските, и по-специално със сумираното изчисляване на работното време, възможността за договаряне на по- голям брой часове извънреден труд за една година, присъединителната вноска по чл. 57, ал. 3 КТ, и други. Също така на тези заседания бяха обсъдени и въпросите, свързани с необходимостта от ратификация на важни актове на МОТ, каквито са Конвенция № 190 на МОТ и Конвенция 154 на МОТ.По отношение на Конвенция № 190 на МОТ отделът организира и проведе конференция, за която ще споменем по-надолу в изложението на отчета.

Във връзка с **Конвенция № 154 на МОТ** следва да се отбележи, че през 2021 г. бе сформирана специална работна група към МТСП, в която активно участие вземат представители на КНСБ и която е планирана да работи в продължение на около една година.Целта на работната група е обсъждане, дискутиране и анализ на отделните текстове на Конвенцията и необходимостта от нейното ратифициране.

3. Работа по европейски и международни документи

Тук е необходимо да споменем участието на представители на КНСБ в създадената през месец септември 2021 г. към МТСП работна група, която има за цел да подготви промени в Кодекса на труда, свързани с въвеждането на изискванията на две директиви на Европейския съюз:

Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз;

Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между

професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

В рамките на проекта на Конфедерацията „**Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“** бяха изготвени редица анализи и разработки по конкретни задачи от проекта:

- **Анализ/насоки**, **разглеждащи атипичните форми на заетост.** При изготвянето му бяха третирани въпросите относно: изясняване статута на заетите при атипични форми на заетост лица;надграждане на индивидуалните им права, чрез колективно трудово договаряне. Чрез Анализа за атипичните форми на заетост, съвместно с отдел „Социална защита” и ИССИ, са частично изпълнени и следните цели и точки от Мандатната програма на КНСБ:

- Продължават усилията за изготвянето на **Анализ на проявленията на работата през Агенции за временна работа**, с цел: да се допринесе за законосъобразното прилагане на тези атипични форми на заетост в практиката; да не се допускат трудно обратими нарушения и изменения в развитието и осъществяването на трудовите и осигурителните правоотношения, съпроводени с негативни последици; да има възможност за намеса, ако и доколкото е нужно, за защита на интересите и правата на работещите при този режим на работа;да се направи обосновка на промени в законодателството, ако това се налага.

-Анализ на Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (м. ноември, 2020 г.). Съгласно плана за изпълнение на мандатната програма за 2020 г. беше предвидено провеждането на конференция, посветена на тази директива, но поради пандемията от Корона-вирус, тя се проведе през 2021 г.Основната цел на тази конференция бе разясняване на изискванията на Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз **за** представяне на законови предложения за въвеждане в българското законодателство на изискванията на директивата.

-5 преводни материали във връзка с изпълнение на дейността за новите форми на труд и темата „Бъдещето на труда“;

-Анализ на нормите на Конвенция №190 на МОТ относно премахването на насилието и тормоза в света на труда.Съгласно плана беше предвидено провеждането на Кръгла маса, посветена на Конвенцията, като това се осъществи през 2021г.

Анализите по конвенциите на МОТ са предоставени официално на МТСП.

Експерти от КНСБ работиха и по подготовката на **колективната жалба по ЕСХ от КНСБ, КТ "Подкрепа" и ЕКП** по повод нарушение на чл.6 от ЕСХ, която все още е в дневния ред на ЕКП. В този връзка отдел „Правна закрила на труда" регулярно участва с изготвяне на становища по отделни документи на ЕКП, които са включени в дневния ред и се разглеждат в заседанията на Изпълнителния комитет на ЕКП.

Бяха подготвени и **експертни становища** по редица изменения в европейски директиви, като например Директивата за командированите работници, Пакета мобилност, Директивата за родителския отпуск, Директивата за прозрачни и предвидим условия на труд в Европейския съюз, Директивата за някои аспекти за организация на работното време и др., които изпращаме в Европейската конфедерация на профсъюзите.

По-конкретно – **по Задача № 10.3.1. от Мандатната програма КНСБ** ще продължи да работи по усъвършенстване на законовите норми с цел подобряване съчетаването на семеен, личен и професионален живот, най-вече онези режими, засягащи работното време, целеви отпуски, закрила на лица със семейни ангажименти при прекратяване на трудовите правоотношения.

КНСБ подготви становища по повод **Конвенция № 190** и участвахме в отразяване на кампаниите на МКП по повод тази Конвенция и отбелязване на 7 октомври - денят на достойния труд. Изпратихме специално писмо до Министъра на труд и социалната политика в правителството на ГЕРБ –г-жа Деница Сачева, за необходимостта от ратификация на Конвенция № 190 от 2019 г. на МОТ за премахването на насилието и тормоза на работното място.Нещо повече - през месец юни 2021 г. проведохме Конференция относно необходимостта от ратификация на Конвенция № 190, като бяха подготвени и раздадени специални разяснителни брошури на всички участници.

С решение на ИК на КНСБ от 30.06.2021г. бе обявено стартирането на **Национална кампания за ратификация на Конвенция №190 на МОТ.** В Докладната записка до ИК на КНСБ се съдържат аргументи и детайли относно провеждането на кампанията в регионален план и сред основните членове на КНСБ. Те могат да послужат като основа за кратък текст, чрез който кампанията да бъде представена на сайта на КНСБ в отделна рубрика (портал).Идеята е през/чрез сайта на КНСБ тази кампания да се представи, следи, да дава обратна връзка със синдикални структури и членове, да отразява проведени инициативи и мнения, насочени към ратификацията на конвенцията.

Освен това отделът участва и с коментари и казуси в подготовка на **Доклада за нарушени права по Конвенциите на МОТ, който МКП готви всяка година.**Представители на КНСБ взеха участие във връзка с кампанията на МКП за ратифициране на Конвенция на МОТ относно домашните работници, както и във връзка с дейността на МКП за закрила на надомните работници по Конвенция 177 на МОТ.

По отношение на актовете и дейността на **МОТ Правният отдел на КНСБ** участва постоянно с изготвяне на становища по годишен доклад на МТСП за прилагане на ратифицирани конвенции от Република България, а също така подготвя становища във връзка с участията на Президента на КНСБ в заседания на Административния съвет на МОТ.

По подобаващ начин бе отбелязана **100 години от членството на България в МОТ** през 2019 г.По този повод през 2019 г. се проведе голяма международна научна конференция в СУ „Свети Климент Охридски“, на която присъстваха представители на Конфедерацията.

4. Работа в защита на новите форми на труд

В търсенето на нови форми за защита на дигиталния труд“ бяха изпълнени редица задачи и дейности.Бъдещето на труда и дигитализацията на икономиката поставиха пред КНСБ няколко приоритетни за мандата задачи

По проект **„Подобряване адаптивността на заетите лица…”**бе направен анализ на проблемите, които стоят пред атипичните работници и бяха предложени начини за тяхното решаване – например чрез създаване на правна уредба на работата през дигитални платформи; чрез създаване на

специален регистър на атипичните работници с промени в Наредба № 5 от 2002 г.

През 2021 г. стартира работата по нов **проект „Дигитални умения“** който има за предмет дигитализацията и новите предизвикателства пред работниците изобщо.

КНСБ се ангажира в разработване на стратегически предложения за утвърждаване на **спецификите на дигиталния работник и неговите трудови и социални права,** която да определя вида на неговото правоотношение с он-лайн работодателя, мястото, от което се предоставя трудът (работно място), минимално гарантирания доход за извършената работа, времевите граници, в които се полага трудът (работно време), условията за безопасен труд и т.н.Тази дейност е все още в процес на изпълнение.

През 2020г. са изследвани и публикувани материали в бюлетина „Бъдещето на труда“. Въз основа на тях и в рамките на проекта на КНСБ „Подобряване адаптивността на заетите лица ...“,както и след приемането на Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд, което стана през 2019 г., започна работа по анализ.Този анализ бе изготвен окончателно през месец ноември 2020 г.

Изключително предизвикателство е разработването на стратегически предложения за **легални способи за установяване на правна формула за сключване и прекратяване на договор между он-лайн работник и он-лайн работодател**, както и произтичащите от него последици за двете страни по правоотношението.Това е предизвикателство,защото има специфики в сравнение с традиционното трудово правоотношение, но е неизбежно, защото е наложено от бързото развитие на технологиите. Тази дейност бе изпълнена чрез разработката на Анализ за трудовоправния и осигурителен статут на атипичните работници по дейност 4.3 от Проекта на КНСБ„Подобряване адаптивността на заетите лица ...“.

През втората половина на 2020 г. бе разработена концепция за т. нар. „**Виртуална (онлайн) приемна“** по трудови и осигурителни въпроси, както и по БЗР и заплащане на труда**,** с цел тя да функционира в електронна среда за граждани и синдикални членове. Разработката бе представена през м. септември 2020г. на ИК на КНСБ и беше обсъдена с широк експертен състав от основни членове и РС на КНСБ. Основната цел

на модела/проекта за Онлайн приемна или Дигитална приемна е да бъдат организирани и предоставяни платени онлайн консултации на физически лица, които не са членове на КНСБ от експертите на Конфедерацията. Идеята е да се надгради съществуващият модел, като се съобрази с възможностите за електронна комуникация и обстановката, наложена от пандемията от Ковид 19 и с възможността през надградения модел да се осъществява стопанска дейност в съответствие с Устава на КНСБ.

С оглед изграждането на системата на Дигиталната приемна беше необходимо събирането в единна база данни на всички доверени адвокати и експерти, които биха се включили. За тази цел е разработен образец на Анкетна карта/форма, която беше изпратена на всички доверени адвокати и експерти в София и в Регионалните съвети на КНСБ в страната. Той събра информацията от доверените адвокати и експерти от София и страната, обобщи я и изготви подробни списъци за колегите, които дават съгласието си да бъдат консултанти в онлайн приемната.В резултат на обработката на получените Анкетни форми се установи, че при общо 75 попълнени и изпратени Анкетни форми за консултанти за онлайн приемната на КНСБ - 28 са юристи, а останалите 47 не са юристи. От изпратилите 28 Анкетни форми, попълнени от юристи – 19 са Доверени адвокати, а 9 са Експерт-юристи. През септември 2021 г. на работна среща бе представена финалната версия на Дигиталната приемна на КНСБ и нейното съдържание.

Глава втора

Безопасност и здраве при работа, екология

През отчетния период дейността на КНСБ в сферата на безопасността и здравето до голяма степен беше повлияна от безпрецедентната здравна и икономическа криза, породена от пандемията COVID-19. Пандемията промени значително работната среда в предприятията, което доведе до нови изисквания към осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Своевременната реакция на КНСБ в началото на пандемията, с оказване на методическа помощ при изготвяне на оценка на риска и конкретни мерки за действия в епидемична обстановка, несъмнено оказа подкрепа на предприятията за ограничаване на разпространението на COVID-19.

1.Социален диалог и тристранно сътрудничество в областта на законодателството по безопасност и здраве при работа

В рамките на социалния диалог и тристранното сътрудничество през отчетния период КНСБ участва активно със свои представители в Националния съвет по условия на труд и експерти в работни групи, създадени към МТСП и МЗ за разработване на нови нормативни актове, свързани с БЗР, както и за промени във вече действащи такива.

КНСБ разработи редица становища по проекти на нормативни актове за безопасност и здраве при работа, направи предложения за изменението и допълнението им, предприе инициативи и действия, измежду които трябва да споменем следните:

- **Становище на КНСБ относно изменения и допълнения в Наредба № 4 за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти** във връзка с включване на SARS-CoV-2 в обхвата на Наредбата. С нея в националното законодателство се въвеждат разпоредбите на европейската директива, чрез която SARS-CoV-2 се включва в списъка на биологичните агенти, за които е известно, че заразяват хората. Промяната на приложение III на Директива 2000/54/ЕО е една от първите стъпки за по-добра правна защита на работниците, които биха получили трайно увреждане на здравето им в резултат на заразяването, а оттам и на възможност да претендират за по-високи обезщетения.

- КНСБ призова още в началото на епидемията COVID-19 да бъде призната за професионална болест, особено за работещи в отделения за обслужване и лечение на болни с доказан вирус или спешна помощ: лекари, медицински сестри, санитари. България е една от първите държави членки на ЕС, в която има решение и указание към отговорните институции, че е допустимо да се подават документи за разследване на професионално заболяване КОВИД-19.

- Несъмнен успех за **КНСБ са приетите в предложения в Наредбата за изменение и допълнение на Наредба № 10 о**т 26 за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на канцерогени и мутагени при работа, влязла в сила от началото на 2020 г. В Наредбата са отразени последните три изменения в европейската директива за защита от канцерогени и мутагени, като предложените от КНСБ и приети допълнения за извършване на допълнителни периодични измервания ще

подобрят защитата на работниците в предприятията с повишен риск от ракови заболявания на работното място.

- КНСБ участва в разработването на **Становище на ИСС** относно „Основни приоритети в проекта на Стратегическа рамка на ЕС по безопасност и здраве при работа за 2021-2027 г.“

- Конфедерацията направи редица предложения за включване в Националната програма по безопасност и здраве при работа за периода 2022-2024 г. Направените предложения отговарят на приоритетите, залегнали в Стратегическата рамка на ЕС по безопасност и здраве при работа за 2021–2027 г.

2. Политики по безопасност и здраве при работа

С активното участието на КНСБ продължи изпълнението и отчитането на Националната програма по безопасност и здраве при работа 2018–2020 г. Отделът по БЗР, **съвместно с ФСЗ, ФНСОЛП И ФНСС проведе проучване сред 2000 синдикални членове,** свързано с мускулно-скелетните смущения, свързани с работата. Постигнатите резултати и изводи бяха представени на заключителна конференция с участието на всички заинтересовани страни – държавни институции, работодатели, научни работници. На конференцията КНСБ представи свои предложения за превенция на МСС на работното място, чрез създаване модел на взаимодействие на държавно ниво, вътрешно-организационно ниво в предприятията и учрежденията и на индивидуално ниво.

Като положителна тенденция трябва да се отчете провеждането на три поредни години на задължителното обучение по изискванията на ЗЗБУТ на членове на КУТ и ГУТ в областите Варна и Габрово, организирани от РС на КНСБ, съвместно с Колеж за работническо обучение.

В периода от 5.10 - 28.11.2020г. се проведе **допитване на членове на КУТ/ГУТ от предприятия със синдикални организации**, с оглед да се идентифицират нагласите, потребностите и отношението за дейността на Комитетите. Оценката, мнението и нагласите на изследваните лица обхваща един по-дълъг времеви лаг и не се свежда само до периода на пандемията.Проучването ясно подчерта значителните очаквания към КНСБ (67%) като източник на актуална информация, обучения и обмен на добри практики.

Резултатите дават възможност и да се очертаят следните основни препоръки:

- повишаване на информираността на работниците и служителите за значението на дейностите, свързани с БЗР и за важността на подпомагане на техните представители в КУТ и ГУТ;
- изграждане на капацитета на представителите на работниците чрез информиране, обучение, обмяна на опит и добри практики – национални и европейски;
- провеждане на специално обучение, след като се направят оценки на риска, промени в технологиите (включително материали или вещества), организацията на труда и работните процеси;
- създаване на он-лайн мрежа/платформа на КУТ и ГУТ , която да съдейства при решаване на конкретни казуси. Чрез нея да се осигури достъп до систематизирана информация за БЗР;
- разширяване на институционалната подкрепа на КУТ и ГУТ, в частност от страна на синдикалните организации и органите за социално сътрудничество в областта на условията на труд.

В рамките на кампаниите на Европейската агенция по безопасност и здраве при работа, КНСБ, съвместно с Националната фокусна точка към МТСП, организира и проведе **семинари по следните теми: „Управление на опасните вещества на работните места“ и „Здравословните работни места – ограничете товара“.** На форумите беше обърнато внимание на превенцията на раковите заболявания на работното място и мускулно-скелетните увреждения, свързани с изпълнение на професионалните задължения.

За превенция на раковите заболявания, които продължават да бъдат на първо място в ЕС сред причините за смъртните случаи, свързани с работата, КНСБ започна **кампания „Да спрем рака на работното място“.**Целите и задачите на кампанията, които КНСБ си поставя е да се представят най-новите изисквания и възможности за намаляване на експозицията на канцерогени и мутагени в предприятия, които произвеждат, използват или отделят в хода на технологичните процеси различни видове канцерогенни вещества и продукти, които могат доведат до професионални ракови заболявания.

3. Участие на КНСБ във фонд „Условия на труд“ и други международни дейности

През отчетния период **КНСБ** организира и проведе обучения на 1800 синдикални активисти и членове на КУТ и ГУТ, финансирани от фонд „Условия на труд“. Участниците бяха запознати с промените в нормативните актове в областта на БЗР и кампаниите на европейските институции в областта на БЗР.

КНСБ участва активно чрез свои експерти в работата на комисиите по оценка и контрол по изпълнението на проекти, които са съфинансирани от Фонда за подобряване на условията на труд в предприятия в страната.

В рамките на проекта „Подобряване на адаптивността на заетите и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище”, с методическата помощ на отдел „БЗР и Екология“ бяха подготвени секторни споразумения и меморандуми за сътрудничество и партньорство за справяне с пандемията COVID-19 на работното място и социално-икономическите последици от Зелената сделка.

През отчетния период беше сключено Споразумение за сътрудничество с ИА „ГИТ“ и бяха създадени регионални експертни съвети. На базата на проведените проверки и предоставените от ГИТ резултати, бяха очертани основните проблеми и възможните решения за подобряване на здравословните и безопасни условия на труд отрасли металургия, лека промишленост, селско стопанство, строителство и транспорт.Направлението по БЗР участва в изготвянето на годишния доклад за нарушение на правата, свързани с упражняване правото на труд.

През мандата КНСБ участва активно в дейности, свързани с безопасността и здравето при работа на международно и европейско ниво:

- ✓ КНСБ участва активно със свои предложения в процеса на създаване и изготвяне на програмата на Европейския орган по труда.
- ✓ Конфедерацията участва във всички заседания и работни срещи на Консултативния съвет по безопасност и здраве при работа в Люксембург, както и в работните групи за промени в европейските директиви по безопасност и здраве при работа.

4. Зелената сделка и основни мероприятия по темата

Пътната карта на Зелената сделка включва основни действия в областта на климата, енергетиката, мобилността, промишлената стратегия за чиста и кръгова икономика, селскостопанската политика, биологичното разнообразие и дигитализацията, като устойчивостта се интегрира посредством план за инвестиции на Европейската зелена сделка и обновена стратегия за устойчиво финансиране.

След представянето от ЕК на Европейската зелена сделка, КНСБ предложи да се създаде **Консултативен съвет към Министерски съвет на Република България** като колективен консултативен орган със широко представителство на държавните институции, национално представените организации на работниците и служителите и работодателските организации и на академичната общност.Консултативният съвет във връзка с Европейската зелена сделка беше създаден с постановление на Министерския съвет №86 от 30 април 2020 г.

КНСБ подчерта необходимостта от изготвяне във възможно най-кратки срокове на **Национален план за действие за справедлив преход към нисковъглеродна икономика**, разработен на базата на задълбочен социално-икономически анализ на изпълнението на Европейския зелен пакт в България.

По инициатива на КНСБ започна процедура по откриване на **Институт за устойчив преход и развитие** към Тракийския университет в Стара Загора с основна цел - да допринесе както за трансформацията на стопанския модел в засегнатите от енергийния преход региони, така и за постигането на целите за нисковъглеродно и въглеродно неутрално стопанство на регионално и национално ниво. Това наше предложение беше материализирано с Постановление на МС от 18.02.2021 г., а Институтът беше открит като структурно звено на Тракийския университет – Стара Загора. В Управителния съвет на Института участват по един представител на Тракийския университет, Техническия университет - София, Минно-геоложкия университет „Св. Иван Рилски“ и община Стара Загора, по двама представители на национално представителните организации на работодателите и на национално представителните организации на работниците и служителите и двама външни независими експерти, определени съответно от министъра на образованието и науката и министъра на енергетиката.

В свои становища КНСБ нееднократно подчерта, че е необходимо с по-бързи темпове да продължи работата и да се представи ясна визия, стратегически приоритети, специфични цели и обхват на действията по инициативите на Зелената сделка:

✓ Становище на КНСБ по проект на ПМС за създаване на Консултативен съвет към МС по Зелената сделка.

✓ Становище на КНСБ по Рамковата позиция на РБългария за Европейския закон за климата.

✓ Становище на КНСБ относно „Интегриран план в областта на енергетиката и климата на РБ 2021-2030 г.

✓ Становище на КНСБ по представения от ЕК „Нов план за действие относно кръговата икономика“.

✓ Становище на КНСБ относно „Стратегия за устойчиво енергийно развитие на Република България до 2030 г. с хоризонт до 2050 г.“

✓ Становище на ИСС с докладчици Пламен Димитров и Васил Велев на тема –„Европейската Зелена сделка – икономически, социални и екологични предизвикателства и възможни решения за България.

✓ Позиция на КНСБ по Зелената сделка и работата на Консултативния съвет, представена на първото му заседание.

✓ Концепция на КНСБ за създаване на Институт за устойчив преход и развитие.

✓ Организиране и провеждане на национален дискусионен форум „Ангажиране на КНСБ за справедлив енергиен преход и оценка на влиянието на Зеления пакт върху икономиката на България“.

✓ Провеждане на 5 дискусионни форума, посветени на справедливия преход към нисковъглеродна икономика в индустрията на страните от Източна Европа, организиран съвместно с МКП и IndusrtiAll. Във форумите участва изпълнителния заместник-председател на ЕК, отговарящ за Зелената сделка Франс Тимерманс.

КНСБ активно участва в подготовката на териториалните планове за справедлив преход. В свои становища по темата, КНСБподчерта необходимостта от цялостна стратегия за преход в засегнатите региони, и по-специално по отношение на Комплекс „Марица Изток“. Тази стратегия

не трябва да се ограничава до преквалификация на безработни работници или само до проекти за изграждане на възобновяеми енергийни източници на мястото на работещи съоръжения за производство на енергия с базов товар. Подобна стратегия трябва да показва както начините за осигуряване на енергийните доставки в страната, така и обвързването на плановете за преход с икономическо развитие, основано на устойчиви вериги на доставки в засегнатите региони.Изрично подчертахме, че регионалните планове за справедлив преход не могат да се разглеждат отделно от общия план за икономическо възстановяване в България.КНСБ предложи проект за картографиране на уменията на работещите в засегнатите региони, което да допринесе за по-доброто планиране за нуждите от работна сила и повишаване на квалификацията на работещите за нуждите на нисковъглеродната икономика.

Глава трета

Социална защита

През периода след Осмия Конгрес на КНСБ дейността на Синдиката следваше основния акцент в сферата на социалната защита, изведен в конгресните документи – подобряване ефективността и адекватността на политиките и мерките на подкрепа, както в областта на социалното осигуряване, така и по отношение на социалното подпомагане и грижи.

Работата на Конфедерацията приоритетно беше фокусирана към формиране на синдикални политики и предложения, които по-ефективно да защитят правото на осигурените лица на адекватни пенсионни обезщетения, както от държавното обществено осигуряване, така и от т.нар. „втори стълб“ (допълнителното задължително пенсионно осигуряване), по чиято фаза на изплащане се работеше до нейното финализиране.

Следва да се подчертае продължителната и активна дейност по подготовка и обсъждане на концептуалната рамка за измененията в нормативните регулации, касаещи сферата на подпомагането на уязвимите групи, хората с увреждания, а така също и по отношение на новото законодателство в социалните услуги – изцяло нов закон и подзаконови нормативни актове. Въпреки безпрецедентния натиск от страна на заинтересовани групи и лица поне дотам обосновани искания (сдружения на майките на деца с увреждания, Омбудсман и пр.), професионалното и

винаги аргументирано поведение и участие на КНСБ в работния процес беше от изключително значение за макар и трудния, но забележим напредък, при разработването на нови решения.

През годните на мандата не липсваха и конфликтни ситуации във връзка с идеи на управляващите, целящи отнемане права на осигурените – намаляване размера на плащанията при обезщетенията за болест, както и първия ден от болничния да е за сметка на работниците и публичното им заклеймяване като единствено виновни за източването на осигурителната система. Синдикалната реакция, включително на ниво основни членове и териториални структури, беше светкавична, като защитата на правата на работниците наложи и провеждането на ефективни протестни действия.

В последните две години от отчетния период се работеше интензивно за изпълнение на задачите от мандатната програмата в трудните условия на Ковид-кризата и политическата нестабилност след провеждането на един редовен и два предсрочни избора за Парламент.

Независимо от трудностите, предизвикани от пандемията и пренастройката на работа от присъствена в он-лайн режим, синдикалната дейност в двете направления на социалната защита беше по традиция проактивна с аргументирани становища и предложения в работните групи, комисии и съвети за тристранно сътрудничество, както и на ниво Правителство и Парламент. В голяма част от случаите бяха ангажирани усилията и експертния потенциал на всички нива и структури и бяха постигнати балансирани решения за реализиране на синдикалните виждания и политики във възможно най-висока степен, особено що касае правата на осигурените лица, пенсионерите и уязвимите групи, нуждаещи се от социална подкрепа.

1. Синдикалнидействияв областта насоциалнотоосигуряване

Значителна част от усилията на КНСБ през периода след Осмия конгрес беше посветена на проблематиката на социалното осигуряване и разбира се основно на подготовката на синдикалните оферти към **проектозаконите за бюджета на държавното обществено осигуряване**, като инструмент за реализиране на основни програмни искания и решения на синдиката в тази област. Синдикалните позиции по този въпрос ежегодно съдържаха ясни мнения и предложения, както по приходите и разходите на ДОО, така и предложения за нормативни промени, които да

подобрят финансовата стабилност, връзката принос-права и адекватността на пенсиите и обезщетенията.

Не малка част от усилията ни бяха насочени и към разработването на т. нар**. фаза на изплащане от втория стълб на пенсионното осигуряване** – особено що касае правата на осигурените лица и на пенсионерите, гарантирането на брутните суми по индивидуалните партиди, актуализирането на допълнителните пожизнени пенсии и създаването на обособени фондове за изплащане на пожизнените пенсии.

Имаше разбира се и ситуации, които налагаха синдикатът да прибягва и до аргументите на силата. Такъв бе случаят за защита правата на осигурените на обезщетение за болест, по повод промени, предложени от правителството, не без натиск на бизнеса - първият ден от обезщетението за временна неработоспособност да е за сметка на осигурените лица, т.е. да не получат нито обезщетение, нито заплата. Предлогът беше, че работниците/служителите мамят, както здравната система, така и работодателите си. Това посегателство нямаше как да бъде оставено без последствия и есента на 2017 г. беше проведен успешен Национален протест.

В течение на мандата исканията на КНСБ по **бюджетите на осигурителната система**, както и становищата и позициите по предложените от Правителството проекти, следваха програмната задача за съхраняване автономността на осигурителната система чрез по-нататъшно постепенно възстановяване на осигурителните вноски до техния актюерски необходим размер. Пред скоба беше извадено ресурсното балансиране на Фонд „Безработица”, както и повишаването адекватността на всички осигурителни плащания (пенсии и краткосрочни обезщетения).

Наред с това, бяха предлагани редица мерки за подобряване събираемостта на собствените приходи на системата, ограничаване на незаконните и полулегални практики при наемане на работна сила, повишаване отговорността и контрола на предприятията за спазване на осигурителните задължения, които за съжаление не бяха въведени в законодателството.

Тук е мястото да отбележим, че през по-голямата част от отчетния период КНСБ бе изправена пред изключително деструктивната позиция и действия на партньорите от работодателските структури по отношение на една от най-действените политики и мерки, както за повишаване

приходите на системата на ДОО, така и за изсветляване на икономиката, а именно **минималните осигурителни доходи по икономически дейности и групи персонал**. Всички работодателски организации буквално организираха бойкот на преговорите по минималните осигурителни прагове и дори грубо се вмесваха в отрасловите и браншови преговори по този въпрос. Така въпреки всички усилия на КНСБ и всички отраслови структури договарянето на МОД по ИД бе преустановено. Така за приходите на осигуряването практически ролята на минималните осигурителни доходи бе сведена единствено до влиянието на ръста на минималната работна заплата за страната. Същевременно правителството не зае категорична позиция по бойкота на работодателите, но все пак давайки си сметка за проблема, се поддаде на натиска на КНСБ и с бюджета на ДОО за 2018 г. бе наложено едно минимално увеличение на МОД.

В създалата се ситуация КНСБ преориентира действията си и взе решение за съчетаване на усилията, свързани с прилагането на МОД, с работата в изпълнение на основния приоритет от Осмия си конгрес – доходите, Конфедерацията разработи и предложи на вниманието на социалните партньори механизъм за договаряне на минимални работни заплати по ИД и категории персонал, който да замени прилагането на МОД в дейностите, за които такива са договорени. По този въпрос организацията води дълга битка, дори такъв ангажимент синдикатът успя да включи в Националното тристранно споразумение от 2020 г., но въпреки интензивните преговори в продължение на повече от година, до финализиране на текстове на едно решаващо този въпрос двустранно споразумение така и не се стигна.

В контекста на усилената синдикална дейност за **развитието на пенсионната реформа,**при силна съпротива на работодателските организации и неохота на правителството, все пак КНСБ успя да отвоюва възстановяване на едно от поредните намаления на вноската за Фонд „Пенсии” на ДОО и в нейния размер бяха възстановени 2 процентни пункта. Стъпката изглежда малка, но всъщност е важна, доколкото е в посока на търсене баланс за финансите на ДОО и има пряк ефект върху собствените приходи на системата. Със същия ефект е и трудно постигнатото увеличение на максималния осигурителен доход от 2600 лв. на 3000 лв. (2019 г.), както и сравнително регулярното увеличение на минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица.

За жалост, въпреки постоянството на усилията и сериозната аргументация, КНСБ не успя да постигне регулярно и по определени правила нарастване на приходните параметри на ДОО в ежегодните проекти на ЗБДОО. Все пак, такъв подход бе договорен и вписан в **Националното тристранно споразумение от юни 2020 г.** Там по предложение на Конфедерацията се предвиди прилагането на автоматичен механизъм за увеличение на базовите параметри по приходната и по разходната част на бюджета на ДОО при прилагането на т. н. **„Швейцарско правило”** - процент, равен на сбора от 50 на сто от нарастването на осигурителния доход и 50 на сто от индекса на потребителските цени през предходната година.Синдикатът разработи и нормативен текст за прилагане на посочената договореност, но в последствие променената политическа обстановка доведе до нови политически решения, които на практика почти обезсмислиха този подход.

През 2020-2021 г. пандемията и предизвиканите от нея здравна и социално-икономическа кризи, наред с появилата се политическа нестабилност (избори за НС през няколко месеца), последвалото увеличение на цената на енергийните източници за бизнеса и за населението, коренно промениха социалната ситуация в страната – инфлация и поскъпване на стоки и услуги от първа необходимост. Така се стигна и до някои прибързано приети антикризисни мерки за подпомагане на уязвими групи от населението, вкл. пенсионерите. Въведе се изплащане на т.н. „Ковид“-добавка към пенсиите (първоначално по 50 лв., през последните три месеца на 2021 г. по 120 лв., а за първите 6 месеца на 2022 г. по 60 лв.).

През целия отчетен мандат по отношение на разходните пенсионни политики Конфедерацията беше активна и целенасочена. Естествено основен акцент беше повишаване адекватността на размерите на пенсиите, в т.ч. защитавайки практиката на еднократни плащания към пенсиите за Великден и Коледа. Естествено основната защитавана и аргументирана от КНСБ методология за повишаване размерите на пенсиите следваше принципа принос-права както и регулярното прилагане на годишно осъвременяване. Разбира се, в този контекст бе оказван достатъчно ефективен натиск и за повишаване на гарантирания минимален размер на пенсията за ОСВ, както и за отпадане т.н. „таван на пенсиите“ при определени условия.

През годините на мандата 2017-2019 г. размерът на трудовите пенсии расте по методологията, защитавана от КНСБ, а именно нарастване на процента за всяка година осигурителен стаж. Така, след законово закрепени договорености по т.н. реформа „Калфин“, повишенията на този процент бе от 1,1 на 1,126 през 2017 г., на 1,169 през 2018 г. и на 1,2 през 2019 г.

С актуализацията на бюджета на ДОО за 2021 г. приносът на всяка година осигурителен стаж, отново по предложение на КНСБ, бе предвидено да се увеличи от 1,2 на 1,35. Но за съжаление при гласуването на това изменение, новият състав на Парламента промени ипредложения от Служебното правителство нов подход към т.н. Ковид добавка. Така бе решено към всяка пенсия да се изплащат още по 120 лв.до края на 2021 г. и по 60 лв. през първата половина на 2022 г. Това решение, заедно с паралелното повторно за 2021 г. увеличение на минималната пенсия със 70 лв. /едновременно с въвеждането на 1,35% за всяка година стаж/ разкъса почти безвъзвратно връзката принос-права в системата и се превърна в бомба със закъснител, както за новите политици в НС, така и за редовното Правителство, избрано след приемането на тази добавка. Такава роля, не без намесата на политиците от коалицията, поела ангажимент да състави редовно правителство, изигра и създаването на очаквания у пенсионерите, че тази „ковид добавка“ за в бъдеще става една постоянна част от пенсията им. Така постигнатият с много труд от КНСБ напредък в адекватността на пенсиите и обвръзката принос-права беше почти заличен. Допълнително усложняване на ситуацията предизвика и намаленият от 1 януари 2022 г. размер на „ковид-добавката“ от 120 на 60 лв., което категорично разколеба преобладаващата част от пенсионерите (над 1,7 млн. души) във верността и справедливостта на увеличението на пенсиите чрез повишаване „приноса“ на всяка година осигурителен стаж.

Сериозни усилия вложи КНСБ през отчетния период да препятства и оспорва ефектите от провеждането на някои ограничителни политики по отношение на някои завоювани осигурителни права. Представителен пример за това бе опитът да се ощетят осигурените лица, като се намали размерът на обезщетенията за болест през първите три дни на неработоспособността – от 70 на сто на 50 на сто. Това естествено срещна решителен отпор на синдиката и беше качено на „върха на копието” на Националния синдикален протест, проведен на 27 октомври 2017 г. В резултат, Правителството оттегли тази промяна. Не след дълго последва

изненадващо предложение в подобна посока - първият ден от отпуска по болест да не се изплаща нито от работодателите, нито от ДОО, т. е. да бъде за сметка на работниците. Синдикалната реакция беше светкавична и категорична, а готовността за защита правата на осигурените с всички законни средства, включително протести и стачки, беше добре разбрана от вносителите, предложението бе спряно и не бе внесено в Парламента.

Наред с битката за недопускане на рестрикции в осигурителната защита, КНСБ регулярно разработваше и аргументираше увеличения на размерите на всички краткосрочни обезщетения и помощи – за гледане на дете до 2-годишна възраст, на минималното и максималното дневно обезщетение за безработица, на помощта за смърт на осигурено лице със съответните аргументи и разчети. Постигнатите резултати през бяха частично успешни, тъй като почти не бе постигнато исканото от КНСБ. И все пак макар и на малки стъпки (2018 и 2021 г.) бе постигнато увеличение на минималния на обезщетенията за безработица. Но, макар и съвсем в края на мандата, със ЗБДОО за 2022 г. по време на заседание на НСТС най-после се откликна на исканията на КНСБ и бяха заложени достатъчно прилични увеличения и на минималното (от 12 на 18 лв.) и на максималното (от 74, 29 на 85, 71 лв.) обезщетения за безработица, които в последствие Народното събрание утвърди.

Сериозен дял от дейността на Конфедерацията в този период бе посветена на изменения в частта на **допълнителното пенсионно осигуряване,** с акцент върху нормативното уреждане на т.н. „фаза на изплащане на допълнителните пенсии от втория стълб“, както и промени в методологията за редуциране на индивидуалния пенсионен коефициент на осигурените в УПФ.

Активната и до голяма степен категорична позиция, но най-вече конкретните синдикални предложения, постоянно анализирани и обсъждани в органите на Конфедерацията, на експертно и на ръководно ниво, дадоха не лоши резултати. Така през лятото на 2018 г. в първоначалния вариант на ЗИДКСО се възприеха едни от най-важните за синдиката предложения и претенции - основният продукт от УПФ да бъде допълнителна пожизнена пенсия, гарантиране изцяло на брутните постъпления от осигурителни вноски по партидите на осигурените лица и обособяване на „фондове“.

В хода на дълго продължилата работа по законопроекта, с оглед да не се допусне възможност две пенсии (от ДОО и УПФ) да се окажат по-малко по размер от една (само от ДОО) за осигурените, които първи ще придобият право на допълнителна пожизнена пенсия от втория стълб, след многократно обсъждане в рамките на Консултативния комитет на КНСБ по социална защита бе постигната и споменатата по-горе корекция и прецизиране на изчисляването на редукцията на индивидуалния пенсионен коефициент на лицата, осигурени в УПФ, така че периодите, през които за тях не са постъпвали вноски във втория стълб да не участват при изчисляване на намалението.

В крайна сметка, след интензивна и много кооперативна работа от страна на всички структури на КНСБ и със съдействието на експерти от ПОК „Доверие“ и други пенсионни фондове, във финалния вариант на закон, внесен и приет от 45-то Народно събрание през м. март 2021 г., преобладаващата част от посочените по-горе и отстоявани от КНСБ предложения намериха нормативна реализация. Наред с това, останаха и въпроси, по които КНСБ ще продължи да работи и да търси тяхното решение при бъдещи промени в законодателството - в името на подобряване пенсионната защита от втория пенсионен стълб, а именно:

- възстановяване на връзката на възникване на право на пенсия от втория стълб с право на пенсия от солидарния първи стълб;
- създаване на предпоставки пенсията от втория стълб да предоставя заместващ доход в размер на поне 15-20 на сто;
- осигурените във втория стълб лица да имат право да направят избор дали да ползват права от двата стълба, или само от първия солидарен стълб към момента на придобиване право на пенсия;
- предоставяната на лицата информация да съдържа достъпни данни за размера на натрупаните брутни вноски, сумата от доходност и периодите (ако има такива), за които не са постъпили осигурителни вноски за лицето;
- отмяна на давността за неплащане на осигурителни вноски, както и провеждане на целеви кампании на приходната агенция за ревизии на осигурители, не внесли дължимите осигурителни вноски за повече от едно тримесечие/шестмесечие.

Тъкмо тези въпроси не случайно са и обект на по-нататъшни действия и предложения, които Синдикатът включва в програмата си за предстоящия мандат.

Сред задачите, целящи **подобряване обслужването и гаранцията за правата на осигурените лица**, както и с оглед повече стимули за синдикално членство, КНСБ започна работа върху идеен проект за ангажиране с осигуровката срещу безработица на синдикалните членове на Конфедерацията.

Беше изготвено анкетно проучване, което да сондира нагласите на синдикалните членове за участие във фонд „Безработица", администриран от КНСБ. Със съдействието на основните членове, синдикалистите бяха запознавани със самия идеен проект и с основните му цели на регулярни присъствени срещи. Работата по проучване на тази възможност, евентуалните препятствия и предизвикателства ще продължи и през следващия мандат, доколкото става дума за много сериозна отговорност, сложни взаимоотношения и взаимовръзки с държавни структури, както и за огромен обем разчети и изчисления, които, от своя страна, изискват наличието на стабилни прогнозни данни за развитието на икономиката и пазара на труда.

Значим дял от ангажираността и действията на КНСБ в периода на мандата заемаха и проблемите на **медицинската експертиза на работоспособността**. На определен етап КНСБ и социалните партньори имаха възможност да се включат и да защитават позиции и мнения при обсъждането на една правителствена концепция, която така и не получи развитие. Но на по-късен етап се появиха изменения на законово ниво, по които нищо от съображенията на КНСБ, а и на останалите партньори, не се взе предвид. Синдикатът имаше възможност да изрази становища по промени в Наредбата за медицинската експертиза и Правилника за устройството и организацията на работата на органите на медицинската експертиза и на регионалните картотеки на медицинската експертиза, но доколкото това са изключително тясно специализирани и твърде медицински актове, синдикалната позиция остана на принципно ниво.

В цялата сага около стремежа да се промени медицинската експертиза на работоспособността останаха без последствия вижданията на КНСБ, че по експертизата на работоспособността ангажимент трябва да има по цялата верига на произнасяне на медицинските власти (личен

лекар, комисии, здравни заведения), както и лекарите в НОИ, който носи изцяло отговорността за финансовите последици от решенията на ТЕЛК/НЕЛК. Но въпреки многократните опити и усилията на няколко поредни работни групи с участието на специалисти, коренни промени в сферата на експертизата на работоспособността не настъпи и намерението да се приложи различен и (както се твърди) по-обективен и по-ефективен подход, базиран на Международната класификация на функционалността, така и не получи развитие и реализация.

За задълбоченото и професионално подготвяне на синдикални позиции, предложения и становища в **сферата на социалната защита** през отчетния период допринасяше по традиция активната дейност на Постоянния консултативен комитет по социална защита и БЗР. Естествен основен акцент в работата на комитета бяха консултациите и дебатите по позициите, становищата и предложенията на КНСБ в тази сфера. Много важна роля изигра работата в рамките на комитата на всички етапи на разработването на т.н. „фазана изплащане“ на пенсиите от втория пенсионен стълб. Също така и по текстовете и детайлите при преговорите за механизъм на договаряне МРЗ по ИД, както за администрирането на осигуровката срещу безработица, работата по „Мерки за ограничаване на злоупотребите при получаване на краткосрочни парични обезщетения по КСО“ и формулирането на позиции на ръководните органи на синдиката по тези теми. Наред с това, Комитетът регулярно разискваше параметрите, обект на искания и предложения на синдиката към проектозаконите за годишните бюджети на ДОО и, разбира се, всички проекти на закони, касаещи осигурителна проблематика, инициирани от Правителството, от парламентарни групи или от отделни народни представители.

През отчитания тук мандат КНСБ по традиция продължи проактивното си конструктивно и отговорно представителство и участие по цялата гама от проблемите на социалното осигуряване на различни равнища на органите за **тристранно сътрудничество,** в различни работни групи, съвети и комисии, в т.ч. тези на Народното събрание.

Членовете от името на КНСБ в **попечителските съвети на фондовете за ДЗПО** осъществяваха на възможното отговорно ниво представителството на интересите на осигурените лица във фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване (УПФ, ППФ и фондове за изплащане). Мандатът на представителите на организацията

своевременно се подновяваше, заменяха се напусналите или пенсиониралите се синдикални представители, съгласувано с основните членове и по решение на ръководните органи на Синдиката.

На международно ниво КНСБ продължи активно да участва в специализираните структури по социална защита към ЕКП и Европейската комисия като работната група на ЕКП „Социална защита”, Консултативния комитет за социална защита на работниците мигранти, Консултативния комитет по социална сигурност и Консултативния комитет за работещите чрез АВЗ към ЕК и др.

Конфедерацията и нейните структури активно се включиха и в провеждането на редица събития, свързани с първото **председателство на Р България на Съвета на ЕС през първите 6 месеца на 2018 г.** Важно е да се отбележи, че предложенията на КНСБ за съдържанието и мероприятията на Председателството се възприеха в не малка степен. Участието на представители на КНСБ в събитията на председателството бе търсено и оценено от организаторите, което може да се приеме като оценка за значимостта на изявите на Синдиката и неговите представители.

Особен акцент в активността на КНСБ и особено на Президента бяха събитията, свързани с **Европейския стълб на социалните права (ЕССП)**. КНСБ беше единствената и първата, която проведе кръгла маса, посветена на Стълба още преди прокламацията му, представи самия стълб, както и своите виждания и предложения относно съдържанието на Националния план за неговото въвеждане. Не случайно президентът Пламен Димитров бе поканен да участва и да говори на най-високо ниво по време на Прокламацията на Стълба в Гьотеборг, както и в последствие на високи европейски форуми. А на ниво Европейска конфедерация на профсъюзите, както президента Димитров, така директорът на ИССИ Л.Томев имат сериозен практически принос в разработването на подхода на обвръзка на Стълба и Европейския семестър, чрез който да се провежда мониторинг и контрол върху ангажиментите на държавите-членки. В течение на мандата Синдикатът инициира и проведе поредица форуми, посветени на ЕССП и връзката му със Семестъра, на нуждата от подобрение и обогатяване на инструментите за мониторинг /т.н. скорборд/, инициира и се ангажира експертно с разработването на становище на Икономическия и социален съвет на България, което бе прието от пленарния състав на Съвета с висока оценка.

КНСБ ангажирано участваше и в целеви работни групи по **разработване на нормативни документи в областта на социалната защита** – ЗИДКСО фаза изплащане, нов Закон за социалните услуги и подзаконовата нормативна база (правилник за прилагане и наредби), нов Закон за хората с увреждания, Стратегия за развитие на човешките ресурси в социалната сфера и др. В резултат от активното включване и на експерти от ФНСДУО в подготовката на Наредбата за стандартите за заплащане на труда на служителите, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги, които се финансират от държавния бюджет, бе гарантирано, че социалните работници ще получават достойни за труда и отговорностите си възнаграждения. Това ще стане чрез поставянето на добри основи за определяне на възнаграждението на различните групи длъжности над определени минимални размери, обвързани в процентно съотношение към минималната работна заплата, установена за страната.

2. Дейност в сферата на здравното осигуряване

През отчетния период тенденциите в здравеопазването са негативни, въпреки постоянните промени в управлението и залегналите управленски цели за подобряване здравето на населението. Продължават процесите на хронично недофинансиране на редица дейности, заплащани от касата. Няма реални действия за промяна в системата, оздравяване на болниците в малките населени места, осигуряване на качествена здравна грижа в малките населени места, подобряване организацията и дейността на бързата помощ, въвеждането на електронно здравеопазване и т. н.

През периода на мандата продължи недостигът на медицински кадри също така и практиката за нерегламентирани плащания за услуги, които би трябвало да се гарантират от платените здравноосигурителни вноски, което беше констатирано и от ЕК. Сериозен е и проблемът със заплащането на специалистите, особено в малките лечебни заведения на общинска издръжка.

Продължава да е актуален проблемът с ефективността на контрола при изразходване на средствата. Независимо, че всяка година този ресурс се увеличава и размерът на приходите от вноски в бюджета на НЗОК все пак нараства, качеството на обслужване на пациентите в извънболничната и болничната помощ не само не се подобрява, но в много случаи се влошава. Остава актуален и проблемът с достъпа до здравни грижи и

услуги на не малка част от населението. Тези негативни явления сериозно ерозират доверието в системата и пораждат напрежение между изпълнителите на медицинска помощ и пациентите.

Във връзка с предприемането на спешни мерки за финансиране на просрочени задължения, предотвратяване ликвидацията на общински болници и опасността от крах в здравеопазването, по предложение на социалните партньори в края на 2017 г. беше проведена среща в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество. На вниманието на държавата бяха поставени проблемите на общинското здравеопазване и необходимостта от мерки относно фалита на общински болнични лечебни заведения. Все още в публичното пространство периодично излизат информации за болници със затруднения във финансирането на основните си дейности, и то не само в малки населени места. Продължава да стои и въпросът с качеството на здравеопазването.

КНСБ редовно изготвяше и внасяше в Комисията по Здравеопазване при Народното събрание становища относно предлагани промени на законодателството в областта на здравеопазването, Законите за държавния бюджет на Република България и Законите за бюджета на НЗОК за съответните години.

Конфедерацията и експерти на ФСЗ активно участваха и изразяваха становища в провежданите дискусии за промени в здравната система и подобряване на достъпа на българските граждани до качествени здравни услуги, където са защитавани **правата на гражданите на свободен и равнопоставен достъп до качествени услуги**, без оглед на социален, финансов, семеен или здравен статус, и местоживеене на ползвателите. В обсъжданията на програмата за управление на Правителството на Р България за периода 2017-2021 г. синдикатът застъпваше и отстояваше задачите на Програмата на Осмия конгрес за постепенно нарастващ дял от БВП за финансиране на здравеопазването, обособяване на целеви ресурс за мерки за профилактика и превенция на здравето. Винаги бе защитавана синдикалната позиция за ликвидиране на търговската логика в здравната система и преминаване към нов „непечеливш“ или нестопански статут на изпълнителите на медицинска помощ.

През периода на отчета КНСБ активно се ангажира с разработване и предлагане на адекватни форми и **системи за оценка и възнаграждение на труда на професионалистите в системата**, както и за регламентиране

достъпност и грижа за поддържането и повишаването на тяхната специализация и квалификация – една от задачите в Програмата за мандата. В резултат на това бяха сключени три колективни трудови договора в отрасъл "Здравеопазване", а през м. ноември 2021 г. беше внесен за обсъждане проект за КТД (2021-2023 г). Бяха сключени и три споразумения, обхващащи НЗОК и РЗОК.

Благодарение на активната роля на КНСБ бяха осигурени **допълнителни средства за работещите в училищно и детско здравеопазване**, за достигане на договорените в КТД минимални начални работни заплати.

През 2020 г. в НС на НЗОК КНСБ подкрепи и разшири мярката относно компенсаторните 85% от бюджетите, които трябва да получат болници, лекари и стоматолози, заради кризата с Covid – 19 за всички болнични и рехабилитационни заведения. Така не се допусна фалит на лечебни заведения, неизплащане или намаление на трудовите възнаграждения на медицинския персонал.

През отчетния период синдикатът беше активен организатор на редица **дискусии, конференции, проучвания** свързани с условията на труд в системата на здравеопазването, безопасността и здравето при работа и др.:

- КНСБ, съвместно с фонд „Условия но труд" към МТСП проведе „Национално проучване на заболеваемостта и отсъствието от работа в следствие на психо-социалните рискове в сектор „Здравеопазване". През м. ноември 2019 г. беше проведена конференция по темата с участие на представители на основни членове на КНСБ, на Комисия по здравеопазване при НС, на МТСП, на Министерство на здравеопазването, на социалните партньори и др. Официално бяха приети изводите и препоръките от проведеното проучване;

- През м. декември 2019 г. Конфедерацията, съвместно с „Фонд условия на труд" и ФСЗ проведе обучение на работещите от ЦСМП – София област на тема „Подобряване качеството на работното място - безопасност и здраве при работа с опасни вещества в сектор „Здравеопазване" (СМП). Ангажираност на институциите и социалните партньори за повече знания и опит";

- През 2020 г. беше проведено проучване на тема „Причини и превенция на мускулно - скелетни смущения, свързани с трудовия процес“ съвместно с ФУТ, ФСЗ, ФНСОЛП, ФНСС. Резултатите, изводите и препоръките бяха обсъдени и приети на конференция през м. ноември 2020 г.;

- През м. декември 2020 г. съвместно с Фонд „Условия на труд“ и ФСЗ беше проведено обучение на 62 служители от ЦСМП София- град на тема „Дейността на Центъра по спешна медицинска помощ София – град в условия на пандемия на COVID-19. Реалност и възможности за запазване здравето на работещите в ЦСМП“.

3. Дейност в областта на социалното подпомагане и грижи

През отчетния мандат изключителен интензитет, дори напрежение изискваше дейността на Организацията в областта на социалното подпомагане и грижи. Генератор на този интензитет бе амбициозното решение на управляващото Правителство да се подновят редица законодателни актове в тази сфера - Закон за хората с увреждания (ЗХУ), Закон за социалните услуги (ЗСУ), Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика (ЗПССИ), Закон за българския жестов език (ЗБЖЕ) и пр., както и редица подзаконови актове, свързани с тях. Така бе предприето начало на реформа в областта на социалното подпомагане и грижи, в която КНСБ вложи не малко усилия, отговорност и инициативност.

В специализираните работни групи по тези теми КНСБ се ангажира активно, както в предварителните обсъждания, така и с работата по разписването на конкретните норми за проектите на закони- една немалка по обем работа. При разработването и приемането в НС на проектите на **Закона за социалните услуги и Закона за хората с увреждания** беше организиран и проведен безпрецедентен вътрешен (при работата в работната група) и външен (уличен от страна на някои НПО и тогавашния омбудсман Манолова) натиск. Целево организираните с амбициозна публичност конфликтни ситуации, в т.ч. с експерти и позиции на КНСБ, както и неприкритото лобиране в интерес на някои заинтересовани среди, доведоха до изваждането от проекта на Закон за социалните услуги на една единствена социална услуга – социалното асистентство, но в една особена форма. Така се появи Закон за личната помощ, в отговор на споменатия натиск. Това е и основната причина за наличието във вече действащото законодателство на някои недотам прецизни решения, особено що касае

обвързването на Закона за социалните услуги със Закона за личната помощ, който е в противоречие с правилата, възприети по принцип за социалните услуги и утвърдената нормативна практика.

През 2020 г. управляващите се ориентираха към кодифициране на действащото законодателство в областта на социалното подпомагане. Тук е мястото да посочим, че преди Правителството да стигне до тази идея Конфедерацията по различни поводи и в различни свои документи – становища, позиции, предложения за бюджетиране на различни социални мерки и политики - обоснова и аргументира, че системата на социално подпомагане, въпреки обновлението, остава твърде фрагментирана. Поради това се налага модернизиране и консолидиране, т.е. има нужда от промени – институционални, методологически, материално-технически и ресурсни. Убедителната позиция на КНСБ, която намира развитие и в програмните документи на Деветия конгрес е, че в основата на политиките на подкрепа(особено парична) трябва да се постави официалната линия на бедност и на тази основа да се осъществява допълване дохода на лицата, семействата и домакинствата при доказани нужди, като програмите и мерките се окрупнят и обогатят, а качеството на обслужване се повиши драстично. Задачата е изключително амбициозна и ще бъде едно от важните предизвикателства през следващия мандат.

Както вече бе посочено по-горе Конфедерацията беше забележимо активна, и на ръководно, и на експертно ниво, по политиките, третиращи **проблемите на хората с увреждания, както в рамките на Националния съвет за хората с увреждания, така в комисиите на НСТС, а и в оперативен порядък**. Самостоятелно и съвместно с експертите на МТСП бяха разработени поредица варианти за подобряване финансовата подкрепа със съответните разчети. По искане на КНСБ за първи път достъпът до мерки на социална защита се определя не на база ГМД, а с оглед на официалната линия на бедност. Това е един безспорен успех на дългогодишната борба на Синдиката за смяна на подхода в подпомагането, като усилията в тази насока ще продължат, в контекста на амбицията ни да стигнем до кодифицирано законодателство по подпомагането.

Струва си да се отбележи, че не без активността на КНСБ в новия ЗХУ намериха място такива важни промени, като по-ясното регламентиране задълженията на централните и териториални органи на изпълнителната власт и на местно ниво, привличането на отговорността на

предприятията/работодателите, реализиране правото на труд на хората с увреждания, детайлното разписване на административно-наказателни разпоредби за неизпълнение на закона и др. Сериозна битка води Синдикатът, за да не се допуснат възможности за заобикаляне на закона и работодателите да не изпълняват ангажиментите си по т. нар. „квота на работната сила", чрез нормативни текстове в подзаконовите актове по ЗХУ. Синдикалната оценка е, че законодателството в тази сфера постоянно се усъвършенства, независимо, че въпросите на достъпността и трудовата заетост не са само законодателни.

Важно място в усилията на КНСБ зае и създаването на нов **Закон за социалните услуги**. В края на 2017 г. беше сформирана междуведомствена експертна работна група със задача да изработи Концепция и проект на ЗСУ. Представителството на социалните партньори бе постоянно поддържано и като присъствие и като активност единствено от КНСБ. След поредица дебати и разисквания, въз основа на предварително съгласуваната Концепция, бе разработен проектът на ЗСУ, в който немалка част от текстовете отразяват предложенията и исканията на КНСБ. Сред тях е важно да се открият дефинирането на дейностите по социалните услуги, възможността за ползването им от широк кръг лица и техните семейства, лицензирането на всички доставчици на социални услуги, а не само на тези за деца до 18 години, въвеждането на стандарти за качество на услугите (за деца и за възрастни), засилен контрол и мониторинг върху системата за предоставяне, участие на ползвателите при оценката на предоставянето, гарантиране на минимум социално обслужване без такса за лица без имущество и доходи.

Особено ценно и постигнато след продължително настояване и натиск от страна на КНСБ, беше нормативното регулиране на въпросите по **професионалната подготовка и заплащането на труда на работещите в системата на подпомагане**, включително по програми за обучение и повишаване на квалификацията им. От значение за правата на ползвателите е и гарантирането на общодостъпни социални услуги, разработването на Национална карта на социалните услуги, създаване на Агенция за качеството на социалните услуги, въвеждането на единен финансов стандарт и допълващи стандарти за социалните услуги, чрез които да се гарантира специализирана грижа за определени групи лица.

Последователните усилия на КНСБ през целия мандат и при няколко министри на труда и социалната политика да се изработи и прилага – пилотно или регулярно нормативен регламент за т.н. **„дългосрочна грижа“**, в т.ч. и прилагането на ваучери за услуги в дома, не се увенчаха с успех. Все пак, като напредък по този проблем, макар и малък, трябва да отбележим включването му като ангажимент за реализация на проектна разработка в Националното тристранно споразумение от юли 2020 г.

През целия период на мандата КНСБ беше активно ангажирана и с разработването и предлагането на **социални мерки в подкрепа на населението.** Особено изявени бяха инициативите по мерки и политики за овладяване на негативното въздействие и последиците от пандемията върху заетостта и доходите.

В резултат на продължителна и категорична настойчивост на Конфедерацията се постигна промяна на т.н. **„натурален показател за определяне на целевата помощ за отопление“-** от 385 квтч. на 500 квтч., от които дневна 300 квтч. (вместо 280 квтч.) и нощна 200 квтч. (вместо 105 квтч.). Постигна се 50% увеличение на средствата за целеви помощи за отопление за сезон 2019-2020 г. (+40 млн. лв.), за да се гарантират променените показатели.

За разширение на обхвата на помощта беше въведен и нов разчетен показател за определяне на достъпа на целевите групи до помощта – базов доход за отопление (БДО), който е равен на двойния размер на определения месечен ГМД или на 150 лв. - около 43 на сто от линията на бедност за 2019 г. (348 лв.) До промяната за база се ползваше ГМД (75 лв.).По този начин доходната граница за достъп се увеличи средно с 15,5%, като най-голямо бе увеличението за най-рисковите групи – самотни възрастни хора, хора с увреждания и самотни родители.

Ясна и категорична е ориентацията на Конфедерацията за **кодификация на всички програми за подпомагане**, в името на полагане началото на плавен преход към откъсване на паричните помощи от ГМД и преминаване към линията на бедност. Горепосочената инициатива, в интерес на истината беше на Правителството, под натиска на ЕК, но КНСБ естествено подкрепи подхода, доколкото отговаря на утвърдената синдикална позиция. Предвидено е след прилагане на гореизложените промени през 2022 г., в следващите години автоматично да нарастват индивидуалните проценти за приближаване на ГМД към линията на

бедност. КНСБ счита, че подходът е правилен, а увеличението на подоходната граница е диференцирано за различните уязвими групи лица и семейства, като е запазен подходът за приоритизиране на самотно живеещи възрастни хора, лица с увреждания, сираци и самотни родители. Така ще се гарантира подобряване на обхвата и размера на помощта не по-малко от 30% от линията на бедност до 2024 г., каквото е изискването на ЕК. Друг е въпросът, че КНСБ не подкрепи размера на самата линия на бедност за 2022 г., тъй като не споделя направената в методиката корекция, в резултат на която Правителството утвърди линия на бедност в размер на 413 лв., а би трябвало да бъде 460 лв.

Тук е подходящо да отбележим, че всъщност благодарение на продължителната настойчивост и аргументи на КНСБ за определянето на националната линия на бедност, беше приета нова методика, базирана на SILC-Евростат. Макар това постижение да изглежда незначително, всъщност е доста стойностно, тъй като на практика се използват съпоставими данни при сравняване на състоянието в България с това в другите държави членки, както и се обективизира отчитането на напредъка на страната по отношение достигането на целите от Стратегия „Европа 2020”. За съжаление през последните две години от мандата тази методика беше променена и се допусна възможност правителството да влияе върху размера на официалната линия на бедност, отчитайки икономически и фискални обстоятелства, което се отрази неблагоприятно по отношение размера на ЛБ.

В рамките на изпълнение на задачата, свързана с услугите от общ интерес, чрез разработване на мерки и политики за гарантиран достъп и финансова подкрепа на уязвими групи или граждани, КНСБ се ангажира с предложение за **целево социално подпомагане за вода и В и К услуги** – 3 куб.метра вода на лице. Като основа на предложението бе взет действащ текст от Закона за регулиране на водоснабдителните и канализационни услуги, но независимо от това - до реализация на идеята в какъвто и да било вид не се стигна.

В областта на **политиките за децата и семейството** синдикатът оценява работата си през отчетния период като доста интензивна. На вниманието на КНСБ бяха представени промени в Закона за социалното подпомагане и Закона за семейните помощи за деца на различни

политически партии, част от тях с определена доза популизъм, обяснимо с предизборните периоди, в които се предлагаха.

Проблемите, които част от законопроектите третираха, бяха в сферата на обвързване отпускането на месечни социални помощи и на месечни помощи за деца до завършване на средно образование, но не повече от 20-годишна възраст, с редовното посещение на детска градина или училище. КНСБ трябваше да се концентрира върху аргументи за възражение срещу тези предложения, тъй като на практика в определени случаи /когато детето има неизвинени отсъствия за 5 учебни часа за един месец/ семействата се лишават от детски надбавки за една година, без оглед дали в следващите 12 месеца детето ще посещава редовно училище.

В тази връзка, а и по други поводи КНСБ се ангажираше с позиции и предложения, в т.ч. свързани с демографските предизвикателства. В рамките на ежегодните бюджетни процедури Синдикатът изработваше предложения за разширяване на достъпа до месечните помощи за отглеждане на дете до завършване на средно образование и за размера на самите помощи.

По време на Ковид епидемията, при анализа на социалната компонента на държавния бюджет за 2021 г. КНСБ активно подкрепи първоначалния вариант, в който месечната помощ за отглеждане на дете до 20-годишна възраст бе предвидено да стане универсална помощ (за всяко дете без подоходен тест). За съжаление, впоследствие правителството се отказа от този подход. Все пак, и под синдикален натиск бяха предприети **мерки за увеличение на подоходния критерий за достъп до някои от семейните помощи за деца** (при бременност и отглеждане на дете до 1 година от 450 лв. на 510 лв.), както и увеличение на някои от помощите – за отглеждане на дете до 1 г. от 100 лв. на 200 лв. и за ученици, записани в първи клас – от 250 на 300 лв. В размер от 300 лв. ще се изплаща и изцяло новата помощ за ученици, записани в осми клас, също без подоходен тест. През 2021 г. се прилагаше мярка, предложена от КНСБ, в условията на извънредна епидемиологична обстановка родителите, чиито деца са до 14 г. и не могат да работят дистанционно или да ползват платен отпуск, да бъдат подпомагани от държавата с парични помощи. КНСБ има принос и за продължаване прилагането на тази мярка докато трае извънредната епидемична обстановка.

За доходите през 2021 г. бяха въведени данъчни облекчения за деца, в пъти по-високи от сумите, които обичайно се приспадат, не без активността на КНСБ по темата на **семейното подоходно облагане**. Сумата, която ще се приспада от годишните данъчни основи е, както следва: за 1 дете – 4500 лв., за 2 деца – 9000 лв., за три и повече деца – 13 500 лв. Конфедерацията ще продължи да работи в тази посока, доколкото мярката е с добър ефект, както по отношение на доходите на семействата, така и с оглед на демографските тенденции.

През целия отчетен период КНСБ имаше водеща роля по популяризирането, разискванията и генерирането на инициативи, свързани с въвеждането на **Европейския стълб на социалните права**. По тази тема работата се развиваше през годините на мандата, макар и не с темпото, което Стълбът заслужава. Синдикатът организира редица форуми, посветени на тази Европейска инициатива. Разработи и предложи собствен вариант за Национален план за реализиране на принципите на ЕССП. Експерти на Конфедерацията бяха и разработчици на Становище на ИСС по същата тема.

През отчетния период КНСБ разработи и реализира проект „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално ниво, секторно и браншово ниво“. Социалната част- „Анализ на трудовоправния и осигурителен статут на лицата, наети в атипични форми на заетост“ практически представлява виждане на Синдиката за **модернизиране и разширяване социалната защита, във връзка с промените в сферата на труда**. Важна част от анализа беше проучването на осигурителната защита на работниците в атипични форми на заетост, като основен фокус бяха новите форми на труд в следствие от дигитализацията. Бяха направени основни изводи относно проблемите и празнотите в социално-осигурителната защита на работещите в новите форми на труд. В материала бяха представени добри практики и решения относно защитата на атипичните работници чрез колективното трудово договаряне. Изведени са и конкретни предложения за промени в законодателството, целящи запълване на празноти относно осигурителната защита на атипичните работници, особено по риска безработица.

През периода на експертно ниво бяха разработени редица документи (коментари, наръчници), насочени към разясняване на промени в

законодателството свързани с приемане на нови закони, промени в КСО, КТ и т. н. Своевременно бяха коментирани Законът за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. и Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда с практическа насоченост и в полза на синдикалните членове, вкл. през проекта „Подобряване адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално ниво, секторно и браншово ниво“. Актуализиран беше модул „Трудови и осигурителни отношения“ в частта осигурителни отношения за надграждане на „Индустриални отношения“. Беше разработен **Наръчник по колективното трудово договаряне в областта на социалната защита** по проекта. Проведоха се обучения на граждани на трети страни, свързани с основите на българското трудово и осигурително законодателство.

В областта на политиките по социална защита за годините след Осмия конгрес на Конфедерацията специално би следвало да се открои следните по-важни **синдикални постижения на КНСБ**:

- Приключване възстановяването на осигурителната вноска във Фонд „Пенсии” на ДОО с два процентни пункта (с по един п. п. за 2017 г. и за 2018 г.);
- Увеличаване на максималния осигурителен доход за 2019 г. от 2600 лв. на 3000 лв. и от април 2022 г. на 3400 лв., с цел подобряване приходите и повишаване осигурителната защита на по-високодоходните групи;
- Ръст на минималния доход за самоосигуряващите се лица и приравняването му с МРЗ за страната за съответната година;
- Нарастване на минималния осигурителен доход за регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители за годините на отчета, макар и не със стъпките, които Конфедерацията предлагаше;
- Възстановяване приложението на т.нар. „Швейцарско правило” при осъвременяване размера на пенсиите за трудова дейност;
- Въвеждане на механизъм за подобряване адекватността на пенсиите през тежестта за всяка година осигурителен стаж (увеличение от 1,2 на 1,35 на сто от 25.12.2021 г.);

- Увеличение размера на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст от 1 юли 2020 г на 250 лв., от 01.01.2021 г. - на 300 лв. ;

- Увеличение размера на максималната пенсия от началото на 2021 г. от 1200 лв. на 1440 лв.;

- Изплащане под формата на парична сума, вместо предлаганите първоначално ваучери 120 лв. за пенсиите от 300,01 до 369,00 лв.

- Изплащане на т. нар. „анти-Ковид добавки“ към пенсиите първоначално по 50 лв., а за последните три месеца на 2021 г. по 120 лв. на всеки пенсионер;

- Увеличение размера на минималното дневно обезщетение за безработица от 7,20 лв. на 9,00 лв. (2018 г.) и 12 лв. (от м. октомври 2020 г.), както и на 18 лв., а на максималното на 85 лв. за 2022 г.

- Запазване на процента, от който се изчисляват обезщетенията за временна неработоспособност през първите три дни от отпуска – 70% вместо предложените от държавата 50%;

- Запазване на режима на изплащане на обезщетенията за временна неработоспособност, като за първите три дни ангажиментът е на работодателя, който изплаща 70% от възнаграждението;

- Гарантиране на брутния размер на осигурителните вноски в индивидуалната партида на лицата във фондовете на ДЗПО и право на пожизнена пенсия за старост като основен пенсионен продукт от УПФ, гарантиране на осъвременяване и преизчисляването на този вид плащане, намаляване редукцията на индивидуалния коефициент и др.;

- Възприемане на официалната линия на бедност като база за изчисляване размера на т.нар. „финансова подкрепа“ (в ЗХУ), както и по отношение на достъпа и размерите на целевите помощи по този закон;

- Въвеждане на европейската практика за привличане отговорността на предприятията при реализиране правото на заетост на хората с увреждания чрез т.нар. „квота на работната сила”;

- Лицензирането на всички частни доставчици на социални услуги, въвеждане на стандарти за качество и засилени контрол и мониторинг върху системата за предоставяне;

- Създаване на възможност за участие на ползвателите в оценката на предоставяне на социалните услуги и осигуряването на минимум социално обслужване без заплащане на такса за лица без имущество и доходи;

- Законодателно уреждане на квалификацията и заплащането на труда на работещите в системата на социалното подпомагане, въвеждане на програми за регулярно обучение и повишаване на квалификацията им;

- Изплащане на още по 100 лв. на лицата и семействата с вече отпусната целева помощ за отопление за отоплителен сезон 2018/19 г. и увеличение в бюджета на МТСП с 50% на средствата за целеви помощи за отопление за отоплителен сезон 2019/2020 г. (+40 млн. лв.);

- Разширяване кръга на правоимащите на целева помощ за отопление с 45 000 лица и семейства за 2019/2020 г. и увеличение на натуралния показател, въз основа на който се определя размерът на помощта, като вместо 385 квтч. (280 квтч. дневна/105 квтч. нощна) се покриват 500 квтч. (300квтч. дневна/ 200 квтч. нощна);

- Увеличение с 31 000 лица и семейства на имащите право на целева помощ за отопление и увеличение на целевата помощ с 6,4% за отоплителен сезон 2020/2021 г. (от 465,90 лв. на 495, 80 лв.) и на помощта за отоплителен сезон 2021/2022 г. с 5,6% - т. е. на 523,55 лв., като около 300 000 лица и семейства се очаква да получат подкрепа. Благодарение на битката на КНСБ по въпроса тази тенденция се запази и в 2022 г. средствата за целевата помощ се увеличиха с 50 млн., което ще даде възможност за подпомагане на още 50 хил. лица и семейства;

- Възприемане на методиката на Евростат SILC за определяне на официалната линия на бедност;

- Предотвратяване на възможността работодателите да заобикалят законовите си задължения по т. нар. „квота на работната сила” при назначаване на хора с трайни увреждани чрез прехвърлянето й на друг работодател;

- Нормативни гаранции, че социалните работници ще получават достойни за труда и отговорностите си възнаграждения чрез поставянето на добри основи за определяне на възнаграждението на различните групи длъжности над определени минимални размери, обвързани в процентно съотношение към минималната работна заплата, установена за страната.

Раздел III

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ

Глава първа

Тристранно и двустранно партньорство

1. Тристранно и двустранно партньорство на национално равнище

През 2017-2022 година продължи участието на КНСБ в работата на Националния съвет за тристранно сътрудничество.През по-голямата част от периода партньорството беше само с един състав на Министерски съвет, което донякъде улесняваше комуникациите.Въпреки това, по редица въпроси имаше противоречия,главно между синдикатите и работодателските организации и основно за размерите на минималната работна заплата, за изготвяне на правила за договаряне на минимални размери на работни заплати по отрасли и браншове, за размера на максималния осигурителен доход и други.

По-важните теми, по които КНСБ изрази и защити свои позиции бяха:

-необлагаем минимум, равен на минималната работна заплата;

-минималната заплата да е поне 50 на сто от средната;

-защита на правото на работниците на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит

-отхвърляне предложението на работодателите целия размер на обезщетенията за заболяване да се плаща от НОИ, а не от конкретния работодател;

- ДДС да бъде намалено до 15 %;

- увеличаване на минималното обезщетение за безработица;

- позиции по приемането на държавния бюджет за 2018, 2019, 2020, 2021 и 2022 г., както и по направените актуализации;

-позиции по цените на тока и регулациите на енергийния пазар;

-позиции по мерките за превенция и финансово и социално подпомагане в условията на пандемията КОВИД 19

-позиция по Плана за възстановяване и устойчивост

-позиции по различни проекти за закони, внесени от Министерски съвет.

След началото на КОВИД пандемията в страната (март 2020 г.) бяха обсъдени и съгласувани редица мерки за превенция и защита на работещите, както и за компенсиране на работниците и работодателите от предприятия, които поради „затварянето" в периода март-май 2020 и частичните мерки през ноември 2020-април 2021 година не можеха да работят или не можеха да работят с пълен капацитет. Бяха предприети редица действия за предотвратяване на масови съкращения и запазване на заетостта,които също бяха обсъдени в НСТС.

През месец юни 2020 година национално представителните синдикални и работодателски организации договориха и подписаха с тогавашното правителство Национално тристранно споразумение, със срок две години.То съдържа договорености за поддържане на адекватна бизнес-среда, в т.ч. и мерките за подготовка на влизането на България в Евро-зоната, ОИСР и Шенгенското пространство, приемане на Национална стратегия за участие на страната в Индустрия 4,0 и развитие на електронното управление; мерки за подобряване на енергетиката и балансиране на пазара и цените за потребителите; действия за „Зелената сделка", в т.ч. териториални планове за справедлив преход и целево насочване на средства от Фонда за справедлив преход за социално-икономическото развитие на засегнати региони;политики в областта на демографията, образованието, пазара на труда и миграцията, в т.ч. за заселване на лица с български произход в страната, подобряване на прогнозирането на потребностите от умения и адаптиране на образователната система към тях, подобряване на дигиталните умения,подобряване на трудовото законодателство, особено в частта на работното време,подобряване на механизмите за определяне на

минималната работна заплата; политики в областта на социалната защита, в т.ч. разработване на Национален план за приложение на Европейския стълб за социални права, подобряване на социалното подпомагане и разработване на нормативи за социални услуги по домовете и други.

През 2021 година поради провеждането на редовни избори и още два пъти предсрочни избори за Народно събрание и управлението на четири правителства, от които две служебни,е трудно да се прецени доколко има изпълнение на това споразумение.Все пак в контекста на подобряване на дигиталните умения през 2021 година стартира договореният с редовното правителство на ГЕРБ и Обединени патриоти национален проект „Партньорство в дигитална среда", в който участват всички социални партньори и МТСП. Част от идеите са залегнали в проектите за Национален план за възстановяване и устойчивост, въпреки че поради смяната на правителствата той бе преработван няколко пъти. Новото редовно правителство, избрано през декември 2021 година, засега е потвърдило някои основни идеи на споразумението, като продължаване на подготовката за членство в ОИСР и Евро-зоната, въвеждане на електронното управление, подобряване на енергийния баланс и независимост на страната и други.

КНСБ е представена и нейните представители участват активно в различни работни групи и комисии към НСТС и към отделните министерства, в т.ч. Националния съвет по заетостта, Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност, Националния съвет по условия на труд, трипартитните органи, които надзирават или управляват различни агенции-НАПО, НОИ, НИПА и др.През 2020-2021 година сътрудници на КНСБ участваха в работната група към МИ за създаване на Национална контактна точка(център) за наблюдение на дейността на многонационалните компании в България,във връзка с предстоящата ратификация от България на Декларацията за международни инвестиции и Правилата на ОИСР за многонационалните предприятия и работата по подготовка за членство в ОИСР. От началото на 2022 в работната група към вече създадената Национална контактна точка/център има представители на КНСБ-титуляр и заместник .

КНСБ участва активно и в двустранните срещи и форуми между национално представителните синдикални и работодателски организации.Въпреки че на национално равнище този вид партньорство не

е институционализирано, част от проведените срещи и форуми бяха ползотворни, особено за предварително съгласуване на позиции или разграничаване на такива относно важни аспекти на труда и жизнения стандарт, които се разглеждаха на заседания на НСТС. Неведнъж КНСБ разработва и огласява общи позиции с работодателски организации и КТ „Подкрепа".

2. Тристранно и двустранно партньорство в отраслите и браншовете

Преобладаващата част от отрасловите съвети в **индустрията, строителството и селското стопанство** са изградени към Министерство на икономиката(сега Министерство на икономиката и индустрията), с изключение на строителството – към Министерството на благоустройството, а добивната промишленост – към Министерство на енергетиката, както и на селското стопанство, горите и част от браншовете на хранително-вкусовата промишленост, които са в отрасловия съвет към МЗХГ. В рамките на тези структури се поставят важните и специфични за отрасъла/бранша въпроси, по които често между социалните партньори има консенсус. Целта е да бъде ангажирана държавата в тяхното решаване, като стане координатор и вносител на по-високо ниво.

Съдържащите се в извършени анализи оценки дават основание да се говори за криза в тристранния отраслов диалог в индустрията, въпреки инициативността от страна на социалните партньори, в частност на синдикатите за неговото активизиране.

Налице е ясна тенденция на ограничаване на диалога в индустрията до бипартитен диалог. Така социалните партньори се лишават от важен канал за влияние върху развитието на отделните сектори на индустрията, тъй като държавата не ги консултира по важни икономически и социални въпроси и предприемани политики от значение за дадения отрасъл или бранш.

Активизирането и изпълването със съдържание на дейността на отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество са особено важни в контекста на новите предизвикателствата – Ковид 19, Зелена сделка, Индустрия 4.0, които несъмнено имат значимо секторно измерение и се нуждаят от договорени решения и политики.

Синдикатите в **леката промишленост** посочват, че ОСТС в Министерство на икономиката не функционира през последните 3-4 години и не се свикват заседания, въпреки настоятелността и активността на синдикатите и изпратените от социалните партньори покани с предложения за дневен ред и план за заседания.

В **металоиндустрията** (машиностроене, електроника и електротехника) практиката показва, че отрасловото тристранно партньорство често придобива формален характер и не оправдава очакванията на партньорите. Поставените въпроси обикновено се прехвърлят за съгласуване с други браншови структури и ведомства и остават без развитие. При съществуващата практика и нормативна уредба за приемане на промени в законодателството и в подзаконовите актове няма възможност на браншово равнище да се правят предложения. Тези въпроси се решават на национално ниво след обсъждане в НСТС, а там може да има противоречиви интереси и постигането на консенсус е трудно.

Подобно е и мнението на социалните партньори от **металургията,**които посочват, че са ограничени от действащото законодателство.В тази ситуация браншовите организации не използват в достатъчна степен своя потенциал за предлагане и обосноваване на промени, не винаги намират подкрепа и не могат на национално ниво да поставят и решават проблемите на сектора.

Според партньорите в металоиндустрията могат да се разграничат два етапа на развитие на отрасловото тристранно сътрудничество в МИ и на отношението на държавата към него с разграничителна линия условното приключване на приватизацията (около 2000 г.). Докато предприятията бяха държавни, министерството проявяваше някаква активност и на тристранно ниво се обсъждаха и се търсеха решение на социално-икономическите проблеми в предприятията, както и на проблемите по БЗУТ в предприятията. В условния втори етап представителите на държавата (Министерството) рязко формализираха своята дейност в тристранните съвети. Формалното оправдание беше, че предприятията вече са частни и министерството няма възможност (и по-скоро не желае) да обсъжда и взима решение по поставените проблеми. Това доведе до намаляване на ефективността на тези органи, постепенно силно

формализира тяхната дейност и рязко намали желанието на страните за активно участие в тях.

Показателно за бъдещето на отрасловите съвети е и нежеланието на представителите на Министерството на икономиката да участват в обсъждането на повдигнати от социалните партньори в металоиндустрията въпроси, свързани с COVID 19, Зелената сделка и Индустрия 4.0.

Като формална и неефективна се оценява и работата на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество в **химическата промишленост**.

Социалните партньори в **хранителната промишленост** оценяват, че ОСТС към съответните министерства не работят редовно и ефективно, тристранното сътрудничество на равнище отрасъл, вместо да приеме добрите европейски практики,избледнява все повече и повече.

През последните години са проведени няколко заседания на ОСТС в хранителната промишленост в МИ, три от които по искане на синдикатите, свързани с нормативни промени, предлагани от МЗХГ. Оценката е, че **тристранният диалог в МИ е добър, но твърде ограничен, поради редица обстоятелства**,които правят диалога в хранително-вкусовата промишленост като цяло недостатъчно ефективен.

Основната причина за кризата на диалога в хранителната промишленост е, че съществуващите отраслови структури за диалог не са адекватни на потребностите и проблемите в сектора. Проблемите са свързани с процесите на преструктуриране на ХВП и прехвърлянето на ХВП, като цяло, или отделни браншове на подчинение, ту към едно или друго министерство. Понастоящем три от браншовете – мелнична, птицевъдна и фуражна промишлености са към МЗХГ, останалите браншове са към Министерство на икономиката. Това е свързано с факта, че почти всички средства за ХВП от различни фондове и мерки, идващи от Европейската комисия, се управляват и контролират от МЗХГ. МЗХГ разработва и внася законови промени за ХВП като цяло, или отделни нейни браншове, в редица случаи свързани с трудовите и осигурителните отношения. Поради това, че МЗХГ не е възстановила съществуващия Отраслов съвет за тристранно сътрудничество по хранителна промишленост, тези промени се обсъждат в т.н. „Консултативни съвети“ (които заменят законово институционализираните ОСТС), а някои се обсъждат в ОСТС в МИ.

Изходът от тази ситуация, според секторните социални партньори е **„събирането на всички браншове от ХВП и създаването на общ Отраслов съвет за тристранно сътрудничество по хранителна промишленост в МЗХГ, което ще е от полза и за бизнеса, и за синдикатите".**

Като малко по-активна се оценява дейността на Отрасловите съвети по условия на труд:

- В металоиндустрията, където социалните партньори оценяват, че относително по-смислена дейност се осъществява по отношение на обсъждане на проблемите по БЗУТ, възлагане на разработването на наредби по условията на труд и тяхното одобряване;

- Периодично се провеждат и заседания на съвета за тристранно сътрудничество в хранителната промишленост в МИ по проблеми, свързани с безопасните и здравословни условия на труд в сектора. На специално заседанието по предложение и искане на синдикатите бе разгледан внесения от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда" Годишен доклад за състоянието на безопасността в предприятията на хранително-вкусовата промишленост 2019 г.

- Отрасловият съвет по условия на труд към МИ в металургията също работи по-активно – разгледано бе съвместно предложение на социалните партньори по Закона за хората с увреждания (ЗХУ), в резултат на което са премахнати клаузи, неизпълними в металургичните производства. В рамките на ОСУТ са разгледани важните за бранша годишни доклади от извършените проверки от ИА „ГИТ" на металургични предприятия.

Двустранното социално партньорство в индустриалните сектори, за разлика от тристранното, е жизнеспособно и се развива и обогатява, обхващайки нови области и нови форми. То се осъществява между отрасловите синдикални федерации и браншовите структури на национално представителните работодателски организации. То не се ограничава само с действия, свързани с договаряне на О/БКТД и Споразумения за МОД, а е насочено към решаването на проблеми в сектора като цяло и в отделните браншове. Активността и в повечето отрасли/браншове без сключени О/БКТД поддържа устойчивостта на индустриалните отношения и това може да улесни рестартирането на колективното договаряне.

В повечето сектори взаимоотношенията между социалните партньори се оценяват като добри, основани на уважение и доверие, изграждани в процеса на устойчив и продуктивен социален диалог в течение на години. В секторите с плуралистични и фрагментирани социални партньори взаимоотношенията се изграждат по-трудно.В условията на новите предизвикателства се очаква да се засилва секторното двустранното партньорство извън колективните преговори чрез сключване на споразумения по отделни направления.

В **услугите и инфраструктурните сектори** тристранни съвети съществуват към: Министерство на енергетиката;Министерство на регионалното развитие и благоустройството, където се разглеждат въпросите на трудовите отношения в строителството, пътищата и водоснабдяване и канализация; Министерство на транспорта-за транспорт;Министерство на икономиката-за търговията;Министерство на туризма.

Оценките на разработилите анализи синдикални федерации и работодателски организации като цяло са по-скоро на неудовлетвореност от тристранното партньорство. .Въпреки широкия спектър на теми, които се обсъждат в Браншовия тристранен съвет за енергетика, според НФЕ, не са се оправдали очакванията на синдикатите за партньорство и в общ интерес да се намерят решение на проблемите. Браншовите синдикални структури в определени, предишни периоди съзнателно и целенасочено са изолирани от ръководство на МИЕТ(предишната структури-Министерство на икономиката, енергетиката и туризма).

В тристранния съвет към МРРБ, според НБС „Водоснабдител”, се осъществява тристранен диалог, но инициативата винаги е от страна на синдикатите и не винаги поетите ангажименти се изпълняват.

В работата на тристранния съвет към Министерство на транспорта, според организация на работодателите от въздушния транспорт има редица недостатъци, През 2020 с усилия на СТСБ е възстановен тристранният съвет към министерството и е започнало изграждане на подотраслови съвети.

Според НСФТКТУ, съветът към Министерство на икономиката (търговия) е осъществил редица инициативи, с които е доказал намеренията си за активно сътрудничество със синдикатите.

Съветът за тристранно сътрудничество към Министерството на икономиката обаче е отбелязал неблагоприятен обрат в работата си още от 2016 г. и на практика има период от близо четири години, през които реална дейност не бе осъществявана;налице е недостатъчна институционална подкрепа от страна на държавата (ръководството на Министерството); подценяване ролята на диалога и формално отношение към браншовите представители.

Повечето синдикати и някои от работодателските организации посочват сравнително добре развито двустранно партньорство. Двустранното партньорство на браншово равнище и равнище национални компании е рамка за редовно провеждане на преговори и подписване на браншови колективни трудови договори. Но взаимоотношенията зависят от плътността на организиране, стабилността на структурите от двете страни, както и от преобладаващите размери на предприятията и донякъде –от формата на собственост.

Сравнително добре структурирано партньорство се наблюдава в **енергетиката, ВиК, както и в строителството и поддръжката на пътища.**

В **транспорта** има множество работодателски организации, като в някои браншове няма браншово партньорство, а само на равнище компания. Основните взаимоотношения се поддържат между синдикатите и Национална транспортна камара.

В **туризма** има установено регулярно партньорство, но степента на плътност на организиране и представителност е ниска.Основният партньор от страна на работодателите е Българска туристическа камара, въпреки наличието на други браншови организации.

В **търговията** степента на плътност и представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите също е ниска, а има множество работодателски организации. Основен партньор до скоро е бил Съюзът на търговците, но той не е достатъчно представителен, а в предприятията, членуващи в него, синдикатите са слабо представени.Има редица работодателски организации, но в повечето предприятия,членуващи в тях, няма синдикати.

В различните видове **услуги** има създадени форми на партньорство, но то често е ограничено поради слабото ниво на организиране на наемните работници, множеството работодателски организации и др. В

редица от отраслите и браншовете от услугите социалният диалог е концентриран на равнище компания.В рамките на някои сектори има национални компании, които обхващат цялата страна, като някои от тях, особено тези които са държавна собственост на практика покриват голяма част от бранша-например компаниите в ж.п.транспорта, българските пощи и други. Въпреки че в пощенския сектор има редица частни фирми, също и сдружения, те не са реален партньор поради факта, че няма синдикати в тях. В ж.п.транспорта също има отделни частни компании, в които няма синдикати. В рамките на БДЖ и НКЖИ, както и в Български пощи е развит социален диалог в национални компании, който се доближава по структурата си до браншов диалог.

В **бюджетната сфера** структурите на социално партньорство в преобладаващата част на бюджетните сектори са сравнително добре институционализирани и устойчиви. Това се отнася основно за образование, здравеопазване, сигурност и отбрана, държавна администрация, в т.ч. и за специализирана администрация. В отделни сектори и браншове обаче няма институции на социален диалог на национално равнище. Това се отнася за социалните услуги, висшето образование и науката, както и за някои други дейности. Основна причина за това е липсата на работодателски организации, както и относителната автономия на дейностите във висшето образование, науката, спорта. За част от дейностите в областта на културата няма партньорство на общинско равнище, това се отнася до голяма степен и за част от социалните услуги. За последните също причините са в отсъствие на работодателски организации, докато за културата причините са повече в липса на регионални или общински структури на работодателите и голямото разнообразие на дейности, творческата автономия и др.

За част от бюджетните сектори има изградени структури, и на двустранно, и на тристранно партньорство. Това се отнася за образованието, културата, здравеопазването. За социалните услуги някои аспекти се обсъждат в рамките на тристранните съвети към министерствата на здравеопазването и на образованието. Към Министерство на културата има действащи браншови тристранни съвети за дейностите „Театър”, „Музикално-сценични изкуства”, „Библиотеки”, „Читалища” и „Музеи и галерии”.

Тристранните съвети в редица сектори – селско стопанство, транспорт, регионално развитие и други обсъждат и въпроси на бюджетни организации-административни структури, специализирани ведомства, научни институти, здравни заведения и други, които обслужват съответните сектори. В тях участват и работодателски организации, но те в повечето случаи представляват предимно работодатели от основните дейности на секторите.

В рамките на държавната администрация действащите съвети за социално партньорство са на практика двустранни, като единият партньор са държавните институции, които са и работодатели. В тази система има действащи съвети към някои министерства-МТСП, Министерство на правосъдието и др., в които се решават въпроси, които са от компетенциите на министерствата.Към МВР и Министерство на отбраната има съвети за социално сътрудничество, които са на практика двустранни.

ФНСДУО открояват следните проблеми пред социалния диалог:В ЗДСл изцяло липсва уредба на социалното сътрудничество, социален диалог и договаряне.Не е уреден социалният диалог на ниво Министерски съвет и синдикатите, представляващи работещите в държавната администрация, изразяващ се в разработване и обсъждане на нормативни актове и решаване на общовалидни за тях въпроси чрез създаване на съвет за социално сътрудничество.Нарушават са общи принципи на законодателството, като материя, която съобразно Закона за нормативните актове следва да се уреди със закон се урежда с подзаконов нормативен акт.Несистематично е уреждането на преструктурирането на системите на държавно управление.

3. Партньорство в рамките на общините

Основна структури за социален диалог по места са Общинските съветите за тристранно сътрудничество /Об.СТС/. Практиката, която съществува е разнообразна.Там, където те съществуват и действат активно са основно средство за координиране на интереси, поставяне на проблеми и формиране на съгласие, предхождащо самият процес на колективно договаряне. При липсата на достатъчна регламентация на задължението на работодателите за предоставяне на информация, те са и основен информационен канал за целите на колективното договаряне.

В същото време са налице и проблеми по отношение институционализирането на тристранния диалог в някои общини или в ефективността от работата на изградените Об.СТС - на места продължават да бъдат „кухи“, без съдържание органи. Обобщените данни за 2019 г. показват, че има изградени само 23 Об.СТС, в т.ч. 16 в областни градове, като в почти една трета от тях на практика не се осъществява дейности.

Причините за това не са винаги и само в кметовете. Понякога самите синдикални представители не разбират значението на Общинските съвети. В други случаи синдикатите считат, че при добър двустранен диалог с кмета нямат необходимост от допълнителна формализирана структура. Понякога съветите са заменени от форми на сътрудничество, които са по-подходящи за съответната община.

Като основен проблем в развитието на сътрудничеството се очертава силната роля на държавата/общините за финансирането на тези сектори, което обуславя и относителната слабост на работодателските организации и отделните работодатели.В редица случаи те трудно намират адекватно съдържание на своето представителство, доколкото са ограничени да разпределят предварително определени средства. В някои области на културата, образованието и др. отделни работодатели намират форми за допълнително финансиране и за адекватен отговор на позициите на синдикатите.Все повече и някои от работодателските организации търсят възможност за свои политики.

4. Европейски измерения на социалния диалог

В рамките на европейското сътрудничество по социален диалог следва да се споменат участието на КНСБ и част от основните членове в **Европейския междусекторен и секторен социален диалог**. КНСБ участва в подготовката на рамковите споразумения чрез ЕКП и предприе редица действия, включително и преди 2017 година за прилагането на европейските междусекторни автономни рамкови споразумения, както и за насърчаване прилагането на автономните секторни споразумения. Все пак относно някои от тях, например споразумението за насилието и стреса все още има застой и негласна съпротива от работодателските организации.

Участието в Европейския секторен социален диалог от страна на основните членове на КНСБ е сравнително стабилно в секторите на **индустриалното производство, строителство и селско стопанство.**В

повечето от секторите на услугите и техническата инфраструктура участието е затруднено, тъй много от организациите, предимно на работодателите, не са членове на европейски или международни организации, които са признати за участие в Европейския секторен социален диалог. В такива ситуации или участват само на синдикатите(електричество и газ), или има участие и от двете страни, но при работодателите са представени отделни компании (транспорт-БДЖ-Холдинг, пристанище Бургас, трите големи летища, съобщения -Български пощи и трите телекомуникационни оператора), или са представени организации, които в България не участват в социалния диалог на национално равнище (автомобилен транспорт, хотелиерство и ресторантьорство, банки и други финансови институции). В секторите, финансирани преимуществено от бюджета или със смесено финансиране двустранно участие има само в образованието и в сценичните изкуства. В здравеопазването участват само синдикатите, в аудио-визуалните дейности има участие от синдикатите, а при работодателите –от двете големи организации-БНР и БНТ. В администрацията от страна на синдикатите няма европейско членство, а Националното сдружение на общините е член на европейска работодателска организация,но не е работодателска организация в България.

По същия начин резултатите от европейския секторен социален диалог намират отражение предимно в секторите, в които участието на социалните партньори е по-активно и двустранно. В индустриите, строителството и селското стопанство като цяло има отражение и благодарение на европейското членство и популяризирането на резултатите от европейския секторен социален диалог. В услугите отражението е по-ясно изразено в сектори, в които поне синдикатите са сравнително добре представени на европейско равнище, или най-малкото си сътрудничат с европейски и/или международни организации(транспорт, енергетика),подобна е ситуацията със секторите с бюджетно или смесено финансиране(образование, здравеопазване).

Много от проблемите, които са поставени като важни от основните членове на КНСБ и техните партньори от работодателските организации, съвпадат с приоритетите на европейския социален диалог и на европейските секторни социални партньори. Те се отнасят до дигитализацията (в частност, подобряването и адаптирането на уменията и квалификацията в дигиталната икономика), командированите работници,

условията на труд, работното време и определянето и равнището на минималната заплата, сивата икономика. Това означава, че активното участие на българските социални партньори може да послужи за пренасяне на решения и добри практики от европейския към националния секторен социален диалог и обратно. Сериозно предизвикателство пред социалните партньори, в частност пред синдикатите в тази връзка, е повишаването на капацитета им за участие в диалога на европейско ниво. Участието в съвместни проекти на европейските социални партньори им дава възможност да обменят и пренесат добри практики на национално секторно ниво, да подобрят социалния диалог и колективното договаряне и да спомогнат за решаване на проблемите на секторите по ефективен начин.

На 12.11.2020 г. бе проведена важна онлайн срещана българските социални партньори, по проект на ЕКП и Бизнес Европа за **засилване капацитета на социалните партньори за прилагане на европейските автономни рамкови споразумения** с участие на европейските експерти по проекта от ЕКП и Бизнес Европа. Представители на КНСБ и БСК организираха провеждането на срещата във формат zoom, като за целта беше подготвено писмо-покана от името на КНСБ, КТ „Подкрепа", БСК и АИКБ до МТСП и до останалите социални партньори, с което се осигури тяхното присъствие. **В рамките на тази среща беше осъществена важната дискусия - предмет на срещата бяха 5 автономни рамкови споразумения.** След тази среща се очаква да бъдат взети мерки в държавата за въвеждане на автономните рамкови споразумения, и **по-специално по Споразумението за активното стареене, стреса и насилието на работното място, пазар на труда и младежка гаранция.**

Глава втора

Колективно трудово договаряне, информиране и консултиране

Основната част от дейностите по тези направления са изпълнени в рамките на Проект по ОПРЧР „Подобряванеадаптивносттаназаетителица и укрепваненаколективнототрудоводоговаряне, чрезсъвместнидействиянасоциалнитепартньоринанационално, секторно и браншовониво".

1.Усъвършенстване ролята на колективното трудово договаряне в условията на нарастваща несигурност

По време на мандата ЮКК продължи активно да действа като експертен орган за обсъждане на идеи, мнения и конкретни предложения относно развитие на процесите на колективно трудово договаряне. Основен акцент в дейността бе обсъждането на координирани действия за укрепване на отрасловото/браншово колективно договаряне, върху възможностите за договаряне на минимална работна заплата по икономически дейности и групи професии.

Подобряване правната рамка на колективното договаряне

Представители на отдела участваха в работата на създадената по инициатива на КНСБ Експертна работна група, сформирана със заповед № РД01-344/16.05.2018 г. и заповед № РД01-802/18.12.2019 г. на Министъра на труда и социалната политика, с две основни задачи:1).Обсъждане на необходимостта и евентуалните ползи от ратификацията на Конвенция 154 на МОТ за насърчаване на колективното трудово договаряне; 2).Да бъдат обсъдени предложенията на синдикатите за усъвършенстване на социалния диалог и колективното трудово договаряне, като се постигнат консенсусни текстове за изменение и допълнение на Кодекса на труда. Работата на групата продължи до 12.03.2020 г.КНСБ представи на Министъра на труда и социалната политика и в работната група Експертно становище, а по-късно и задълбочен Анализ на нормите на Конвенция 154 на МОТ, обосноваващи необходимостта от ратификацията на конвенцията, както и основните насоки за необходими насърчителни мерки от страна на държавата, приложени чрез националното законодателство,както и консултиран с КТ ”Подкрепа” пакет от конкретни законодателни предложения на усъвършенстване на правната рамка на колективното трудово договаряне в КТ. Като резултат от работата на работната група бяха приети редица изменения в КТ,бяха обнародвани в ДВ, брой № 107 от 18.12.2020 г.

Що се отнася до ратификацията на Конвенция 154 на МОТ в посочената работна група тя така и не беше разисквана. Но през 2021 г. със Заповед № РД-02-65 от 19.04.2021 г. беше създадена нова работна група със задача ратификация на Конвенция 154 на МОТ, в чиято дейност взеха участие представители на Направление Правна закрила и КТД като те защитаваха позициите, изразени в изготвения от КНСБ Анализ.

Ежегодно отделът участваше в изготвянето на годишните доклади на КНСБ за нарушения на права, свързани с упражняване на правото на труд,

в частта КТД, информиране и консултиране. През 2020 г. беше разработена нова структура на Годишния доклад за нарушения на права, свързани с упражняване на правото на труд съвместно с Отдел "Защита на синдикалните права и трудови конфликти", но поради обективни причини доклад за 2020 г. не беше изготвен.

Укрепване на отрасловото и браншовото колективно договаряне и действия за разширяване на обхвата му

Значителна част от дейностите по тази задача бяха интегрирани в Проект „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище". Отделът по КТД взе активно и системно участие във всички дейности по подготовката на проектното предложение и конкретизиране на необходимите дейности при старта на проекта.

Разработена и обсъдена бе в Секторните съвети *Методология инструментариум за разработка* на Секторни анализи на диалога и колективното трудово договаряне от основните членове на КНСБ в партньорство с браншови работодателски структури. Оказана бе методическа помощ на основните членове на КНСБ и на браншови партньори – с консултации, бележки, насоки, препоръки за общо **28 аналитични разработки – Секторни анализи** на социалния диалог и колективното трудово договаряне

Съвместно с ИССИ, бе проведено актуално дълбочинно изследване на бипартитния социален диалог и колективното трудово договаряне на отраслово/браншово равнище иподготвен **Обобщаващ анализ** на секторния социален диалог и на секторното колективно трудово договаряне в България.

В рамките Проекта и в изпълнение на тази задача бяха подготвени два аналитични материала:

- Наръчник за колективно трудово договаряне;
- Пособие, насочено към изясняване трудовия и осигурителен статус на лица, наети при атипични форми на заетост;
- Пособие, насочено към изясняване трудовия и осигурителен статус на лица, наети при атипични форми на заетост.

Анализирано е покритието с КТД по икономически дейности и региони, очертани са проблемите в индустрията и услугите, както и организационният контекст за подобряване на ситуацията.

КНСБ продължи да оказва подкрепа на усилията на основни свои членове за разпростиране на отрасловите и браншови колективни трудови договори, където има съгласие между отрасловите/браншове социални партньори. За целта беше осъществен сравнителен анализ на БКТД и на договореностите на равнище предприятие и организирана дискусия от НИПА, с наше участие и с участието на д-р Султанка Петрова – зам.министър на МТСП и експерти на партньорите- страна по договора (28 март 2018).Осъществен бе и анализ на възможностите за разпростиране на БКТД „Енергетика".

<u>Подпомагане на функционалната консолидация между основните членове и работата на изградените Секторни съвети</u>

През мандата се провеждаха редовно заседания на изградените Секторни съвети с инициативи и обсъждане на теми за състоянието на КТД в отделните отрасли и браншове в сектори - Услуги, Индустрия, в контекста на синдикалното покритие и покритието на наетите с КТД.

В рамките на проведения пред 2019г. Организационен преглед бе осъществен и допълнителен, конкретен анализ на данните, като са предложени мерки и действия, насочени към укрепване и развитие на колективното трудово договаряне и за обсъждане в Секторните съвети и основните членове на КНСБ.

Беше сформирана Тематична работна група „Мотивация за членство и развитие на колективното трудово договаряне", в рамките на която се обсъждаха възможности за изграждане от основни членове на специфичен за отделните сектори междуотраслов/междубраншов координационен механизъм за подкрепа на КТД на равнище предприятие, както и създаване на конкретни модели.

Като допълнително осъществена дейностна база проведения Организационен преглед, в координация с организационно направление и ИССИ, бе извършен Анализ на организационните аспекти на процеса на КТД по анкетно проучване на мнения на председатели на ОСО, както и от Секторни анализи на основни членове на КНСБ, с конкретни предложения за бъдещи действия. Подготвени бяхаработни материали за ПКК по

организационното и финансово развитие и КС на КНСБ и за обсъждане в Тематична работна група „Мотивация за членство и развитие на КТД”.

<u>Стимулиране развитието на колективното трудово договаряне на ниво община</u>

Много важен акцент в работата на КНСБ продължи да бъде подкрепата и по-нататъшното развитие на колективното трудово договаряне на ниво община за дейности, финансирани от общинските бюджети и територималния двустранен и тристранен социалния диалог.

Оказахме съдействие на областните координатори приизготвянетонапроекти, отделнираздели и клаузина КТД, за стартиране и/илисвоевременно провежданенаколективнипреговори.Осъществени бяха конкретниконсултации в отделнирегиони.

Като част от Модул КТД отЕлектронниясиндикатна КНСБбе изготвен примерен Модел на КТД с добрипрактикипоотделнитедейности.

По време на мандата бяха изготвени следните анализи, свързани с колективното договаряне и социалния диалог на общинско ниво:

- Анализнапостигнатитедоговореност в КТД пообщини, свързани с работнитезаплати, проблеми и координиранидействияпотяхноторешаване, каточастотКампаниятаподоходите и подготовканаГодишниядокладподоговаряненаработнитезаплати. В тазинасока КНСБ организираобучение „Финансираненаобщинскитебюджети и възможности за колективнодоговаряненаобщинскоравнище“ за представителинатериториалнитеструктури и експертинацентралата;

- Анализ на състоянието на колективното трудово договаряне по общини и обсъждане на актуалните приоритети на основните членове на КНСБ в тази област и по-ефективното координиране на действията;

- Анализ на проблемите и конкретни препоръки за действие, с цел активизиране на сътрудничеството, с акцент развитие на тристранния диалог, колективното трудово договаряне,политиките и договарянето на работните заплати по отделните функции и дейности, финансирани чрез общинските бюджети;

- Като част от Проекта по ОПЧР, с активното участие на експерти от основни членове на КНСБ от бюджетната сфера – СБУ и ФСЗ, беше изготвен анализ на добрите практики и проблеми на тристранен и двустранен диалог и колективно трудово договаряне по общини, за дейности, финансирани от общинските бюджети.

На база на направените анализи са изготвени:

- Конкретни законодателни предложения за подобряване състоянието на диалога и колективното договаряне на равнище община, които бяха поставени за сформирана Работна група със заповед на Министъра на труда и социалната политика .

- Методическо помагало в помощ на синдикалните структури и екипите за преговори. (Част от Наръчник за колективно трудово договаряне),както и конкретни препоръки, методически указания за събиране, обработка и анализ на информация и за повишаване на капацитета на партньорите за водене на ефективни преговори по общини, съобразно специфика на отделните дейности.

Извършена бе предварителна съдържателна подготовка на двете годишни срещи на ръководствата на КНСБ и на бюджетните федерации, с ръководството на НСОРБ (м.март и м.декември 2018 г.), като, с цел активизиране на сътрудничеството между двете организации, бяха направени предложения за конкретизиране на ангажиментите ни по Меморандума за сътрудничество с действия, целящи по-добро сътрудничество в процеса на подготовка, обсъждане и приемане на общинските бюджети, разгръщане на процесите на колективно договаряне, с акцент договаряне на работните заплати по отделни функции и дейности, финансирани чрез общинските бюджети.

Отчетена бе необходимостта от засилване на социалния диалог по общини и активността на общинските съвети за сътрудничество, като за целта бе подготвен и предоставен на териториалните структури Проект на КНСБ на Правила за организацията и дейността на Общинските съвети за тристранно сътрудничество.

2.Координация и подобряване качеството на колективното договаряне

Беше организиран и проведен координиран с основните членове процес на договаряне на работните заплати на всички равнища, съгласно

решенията на колективните органи на КНСБ – Координационен съвет и Изпълнителен комитет на КНСБ и като част от Кампанията на КНСБ по доходите. В помощ на преговарящите представители на КНСБ за обсъждане и изготвяне на национално споразумение за механизма на формиране на минимална работна заплата за страната, и за договаряне на МРЗ по икономически дейности и група професии, своевременно бяха изготвяни справки/анализи за разпределение на браншовите работодателски структури по икономически дейности, за обхвата на действащите Б/ОКТД по икономически дейности и членство на браншовите партньори (А21 иА38от НКИД), по Секторни съвети, за прилагани добри практики и др. подобни.

В ефективна координация с ИССИ и като интегрирани части от дейностите по Проекта бяха реализирани група задачи:

- Разработен инструментариумза мониторинг и план за действие по „КТД и РЗ – скорборд“, конкретнопоПриоритетно направление 2 „Изграждане, възраждане и усъвършенстване на свободното автономно колективно договаряне”;

- Създадена базаданнипоСоциалнияскорборд и „КТД и РЗ – Скорборд“, поПриоритетно направление 2;

-Осъществен Мониторинг напроцеситенаколективнотрудоводоговаряне и подготвенидва анализа на степента на съответствие на индикаторите със заложените целеви показатели по Приоритетно направление 2.

През отчетния период бяха изготвени ***Годишните доклади на КНСБ за резултатите от договарянето на работните заплати***,като от 2020г. бе обновено и допълнено съдържанието, включително и нов раздел Напредък на България по „Социален скорборд” и „КТД и РЗ – скорборд”.В доклада за пръв път бе включена е и нова част - договаряне на МРЗ.

<u>Развитие на качеството на преговорите във филиалите наМНК</u>

Като част от тази дейност през отчетния период бяха осъществени следните форуми с участието на **Клуба на председателите на синдикални организации на КНСБ от филиали на МНК у нас**:

- Дискусионен форум на тема:***„Алианс за конвергенция на заплатите в ЕС”*** (02-03.05.2018 г.);

- Годишна среща на Клуба 2018г.

Като част от дейностите по Проекта, с водещото участие на ИССИ беше изготвен Анализ и обобщаване на опита от прилагането на Европейските секторни споразумения в България.

Подпомагане развитието на Националната експертна мрежа по колективно трудово договаряне

В рамките на изпълнение на дейностите от новия проект на КНСБ, се осъществява методическо подпомагане и участие в подбора на нови Секторни експерти по група федерации и Секторни съвети.

Направление „ПЗТ и КТД", в координация с Направление "ОРКК, ЗСПТК" подготви функционален модел за изменение на Правилата за работа на Националната Мрежа по КТД и права, приети от ИК на КНСБ на 15.03.2010 г., във връзка с организацията на работата на новите Секторни експерти.

Осъществени бяха планирането и организацията на работа на определените двама секторни експерти, в координация с ръководствата на основни членове на КНСБ – НФТ „Метал-електро" и НБС „Водоснабдител", от Секторни съвети „Индустрия" и „Услуги".

В координация с отдел „Обучения и проекти", стартира надграждащо обучение по „Индустриални отношения" на новоназначени експерти, на платформата за дистанционно обучение.

Динамичен вътрешен и външен мониторинг на сключените и действащите КТД

През отчетния период бе провеждан непрекъснат мониторинг на сключените и действащите КТД и анализ на процеса. Поддържаната в Модул „КТД" на Електронния Синдикат информационна база данни бе обновявана своевременно.

КНСБ участва на експертно и политическо равнище при подготовката и обсъждането на Годишния доклад за колективното трудово договаряне и колективните трудови спорове, изготвен от НИПА. Подготвихме и предложихме, по споразумение с НИПА, наши варианти/модели/ на инструментариум за генериране и анализ на данни/справки за действащи КТД от интегрираната информационна система за КТД на НИПА.

Като част от „КТД и РЗ – скорборд" бяха изготвени два Анализа на процесите на колективното трудово договаряне в периода 2019-2020 г., с

приложения за: брой действащи КТД на различни равнища – по сектори, предприятия и по общини; разпределение на действащите КТД в предприятие по икономически сектори и дейности, по региони и общини; относителен дял на покритие на наетите с КТД по равнища на договаряне, по икономически дейности и региони. Анализирана бе степента на съответствие на индикаторите със заложените за наблюдение показатели, като са изследвани тенденциите. Анализите са представени за обсъждане в ПКК по финансово и организационно развитие на КНСБ и в КС на КНСБ.

Развитие на Модул „КТД“в платформата на Електронния синдикат на КНСБ

Беше изготвен план и извършено преструктуриране на модула и на неговото съдържание, така че да бъде максимално полезен на потребителите, а информацията да е лесно достъпна.

Информацията в модула бе периодично актуализирана. Развитие получиха и интерактивните формати на „Модел на КТД“ на равнище предприятие и на равнище община и информационната система по договаряне на работните заплати.

В рамките на изпълнение на дейностите по Проекта на КНСБ бе разработена нова функционалност на Модула - „Моят синдикат” (Договорено за мен в КТД). Разработен бе и демонстриран интерфейс за въвеждане и генериране на основни данни от договорености в КТД на отраслово/браншово ниво, ниво предприятие и по общини. Подготвени бяха и методически насоки към основните членове на КНСБ и председателите на ОСО за въвеждане и генериране на данни за основни договорености в КТД на секторно равнище, по предприятия и по общини.

Бъдещето на труда и КТД

Беше систематизиран и анализиран международен опит, в т.ч. и актуалната информация от Доклада на МОТ за бъдещето на труда. Като част от дейностите по Проекта беше изготвен анализ на новите форми на труд, който включваше преглед на предизвикателствата и проблемите пред правната рамка, регулираща полагането на труд, чрез онлайн базирани платформи. На основата на анализ на международния опит бяха предложени стъпки и критерии за разграничение на работещи по трудов договор и самонаети. На базата на това бяха изготвени предложения за промяна в законодателството, за регулация на предлагането на работа чрез

платформи и осигуряване на право на колективно договаряне за работещите в тях.

Направен бе анализ и на Европейското рамково споразувение по дигитализацията от 22 юни 2020 г., като бе подготвен и проект на Секторно рамково споразумени за сътрудничество между браншовите партньори.

3. Информиране, консултиране и участие в управлението

В Плана за реализация на Мандатната програма бе заложено: *Подготовка на концепция за изграждането на Национален център за наблюдение, анализ и мониторинг на процесите по създаване и функциониране на системите за информиране и консултиране, като в него се включат представители на социалните партньори.*

<u>Дейност на Националния център по информиране и консултиране на КНСБ</u>

В тази връзка, на свое заседание, проведено на 18.06.2018 г., ИК на КНСБ създаде **Национален център на КНСБ за информиране и консултиране на работниците и служителите**, като постоянно действащо звено, чиято дейност се основава на изложени в докладна записка на Президента на КНСБ негови основни характеристики. Утвърден бе и персонален състав на Центъра. Целта, която е поставена чрез създаването на Центъра, е многопластова и обхваща:

- постигане на единение на знания и методология за разпространяването им;

- обвързаност и координация на действията по развитието на системите за информиране и консултиране на различните субекти в синдикалната ни система;

- постигане на по-голямо влияние, разширяване на усилията и присъствието на КНСБ в борбата за отстояване на правата на работниците, включително превръщането на КНСБ в своеобразен методичен център, оказващ помощ и съдействие на избраните представители на синдикални организации и на основни членове на КНСБ.

В изпълнение на тези цели бяха предприети следните действия:

✓ **Структуриране на необходимата база данни за систематизиране на натрупана и бъдеща информация**

Събрана и систематизирана бе информация от осъществени проекти (анализи, публикации и систематизиране на добри практики);база данни, свързани с международния информационен обмен, чужд опит; база данни на обучители, консултанти - по територии по основни членове и в централен план; методически и учебни материали; данни за предприятия, обект на посещения в Кампании БЪДИ ИНФО 1,2 и 3.

Създадено е структура на базата данни, която ще бъде генерирана и поддържана по региони от РС, в интегриран вид с базата данни на Националния център. Структурата съдържа модули за всяко предприятие, със съответни права за достъп, актуализиране на данните и ползване; обща информация за предприятието; данни за избрани представители по чл.7а и по чл.7, ал.2 от КТ; данни на длъжностни лица, представители на работодателя, ангажирани с процеса на информиране и консултиране; участие в обучение по информиране и консултиране,организирано от КНСБ, в т. ч. дистанционно;предоставени консултации;информация за практики на системите по информиране и консултиране, тематика на информиране и консултиране; конкретни споразумения,добър опит, проблеми, спорове и др.

Предвижда се изготвяне и своевременно актуализиране на Регистър на изградените системи по информиране и консултиране по предприятия.

✓ **Обсъждане на модел на организация на предлаганите услуги от Центъра**

Центърът предоставя различни методически и практически услуги, свързани с изграждането и функционирането на формални системи за информиране и консултиране. Възприето е, **че обучения и практико-приложни консултации се дават чрез методисти от РС и основните членове**, което означава, че следва да се изгради Мрежа от такива. Центърът полага системни усилия за методическа подкрепа и поддържане на Мрежата в готовност за работа.

Една от основните задачи на НЦИК е развитие на Мрежата от обучители и консултанти - представители на РС на КНСБ и на основните членове на КНСБ. На 10 и 11 октомври 2018г. в КНСБ бе организирано обучение на обучители, излъчени от РС на КНСБ, в което взеха участие и представители на част от основните членове на КНСБ, основно от секторите, в които са разположени посетените предприятия в отделните региони. В Мрежата от обучители и консултанти са включени вече общо

56 човека:7 от Централа; 37 РС на КНСБ: Бургас, Благоевград, Варна, В.Търново, Пловдив, Ст.Загора, Русе, Габрово, Монтана, Враца, Сливен, Добрич, Разград, Дупница, Шумен, Кюстендил; 12 от основни членове на КНСБ –ФНСС, НСФТКТУ, ФСОГСДП, ФНСОЛП, НСФ „МЕ”, НФТ „ХИ”, НБСБХН. СБУ, СТСБ, ФСЗ.

Създадена е готовност за консултиране и подпомагане на представителите в посетени от екипи на КНСБ предприятия при изграждането и функционирането на системи за информиране и консултиране.

✓ **Подготовка на анализ на опита на КНСБ от предишни кампании**

Обобщени бяха резултатите от проекти и изследвания по информиране и консултиране през периода 2007-2018 г., в т.ч. и систематизирани конкретни предложения за промяна в нормативната база по информиране и консултиране; описани и качени на електронната платформа известните ни добри практики в конкретни предприятияза изградени системи за информиране и консултиране, за ползване при проявен интерес в предприятията от Кампания „БЪДИ ИНФО 3“.

Беше разработено предложение и модел на **нов Модул на платформа** на Електронния синдикат - *„Информиране и консултиране или НЦИК на КНСБ”*. За целта е създаден и модел за представяне на дейността на центъра.

✓ **Разработен модел на дистанционна форма за осъществяване на обучения по тема „Информиране и консултиране”**

Електронната платформа бе апробирана по време на проведеното на 10-11септември 2018 г. обучение на обучители и консултанти. Платформата предлага два курса: ”Информиране и консултиране за преподаватели и консултанти” и „Информиране и консултиране”, предназначен за представители на предприятията. За тази цел е адаптиран Наръчникът по информиране и консултиране - в 10 теми с практическа насоченост и образци на документи. Представени са и добри практики в конкретни предприятия, за изградени системи за информиране и консултиране. Създадени са възможности за интерактивно обучение: споделяне на добър опит; комуникация в група „преподаватели и консултанти”, в група „обучаеми”; осъществяване на връзки с експерти от Националния център.

През различни форми на обучение – присъствено и дистанционно са преминали общо 235 човека: присъствено 107 човека; дистанционно 128.

Участие в управлението

През месец юли 2019 г. екип от КНСБ подготви мотиви и предложения за промени в **Закона за публичните предприятия,** с цел въвеждане на клаузи, които предвиждат права на представители на работниците на пълноправно участие в надзорни съвети или съвети на директорите на предприятия, което бе и в контекста на Насоките на ОИСР за корпоративно управление на държавните предприятия, към които България се присъедини същата година. За съжаление, промените в закона, които бяха гласувани от Народното събрание, не отговарят на изискванията на КНСБ, но предстои работата в тази посока да продължи и Конфедерацията да предложи отново такива промени.

Глава трета

КНСБ в защита на фундаменталните права на работниците

1. Защита на синдикалните права и трудови конфликти

През отчетния период, успоредно с останалите основни задачи за защитата на синдикалните права и трудовите конфликти, бе обърнато и особено внимание на дейността по представителството на колективните и индивидуални интереси на синдикалните членове на КНСБ и на хората на наемния труд.

Конфликтите бяха породени от искания за увеличения на размера на работните заплати, искания за спазване на законите при неизплатени заплати, осигуровки и обезщетения, както и за запазване на работните места и социалните придобивки както на национално ниво, така и в отделни икономически сектори и браншове, дори в някои случаи и на фирмено ниво.

През отчетния период бе обърнато и особено внимание на проследяването на разпространението на пандемията COVID-19 и ефектите върху работещите в отделни предприятия и учреждения в България. В условията на извънредно положение и извънредна епидемиологична обстановка, в съчетание с многобройните политически

протести, не липсваха и трудови конфликти и спорове, а правата на работниците и служителите бяха отстоявани с различни форми на синдикална дейност, в това число чрез стратегически действия на подготовка на митинги и протести.

В периода 2017–2021 г. с организационната подкрепа на структурите на КНСБ бяха проведени следните Национални протестни акции:

- Национален протестен митинг на Национален синдикат на пожарникарите и спасителите „Огнеборец“ (НСПС „Огнеборец“) към КНСБ - 14 октомври 2017 г., гр. София, пред Министерство на вътрешните работи;
- Национален протестен митинг и шествие на КНСБ - 27.10.2017 г., гр. София, пред Министерски съвет;
- Национален протест на Федерацията на синдикатите в здравеопазването към КНСБ и Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи – 12 май 2018 г., гр. София, пред Министерски съвет на Република България;
- Протест на Съюза на инвалидите в България срещу разделението и проектозакона за личната помощ - 05 юли 2018 г., гр. София, пред Министерски съвет на Република България;
- Протест на Съюза на инвалидите в България срещу разделението и проектозакона за личната помощ - 27 юли 2018 г., гр. София, пред Министерски съвет на Република България;
- Протест на работещите в „Мини Марица-изток“ и ТЕЦ 2, гр. Раднево, с искане за яснота относно бъдещето на комплекса – 28 ноември 2018, гр. Раднево, пред Централно управление „Мини Марица-изток“;
- Национален протест на Федерацията на синдикатите в здравеопазването - 07 октомври 2019 г., гр. София, пред Министерски съвет на Република България;
- Национален протест на служителите в Центровете за спешна медицинска помощ - 10.08.2021 г. на протест в столицата (пред сградата на Министерството на здравеопазването) и няколко големи града в България;
- Протести на служителите в „Автомагистрали Черно море“ АД, гр. Шумен, включващи:

- Протест на 13.08.2021 г. в София пред МС, АМ Тракия, АМ Хемус, Русе

- Протест пред Областна управа Шумен на 18.08.2021 година

- Протест на 20.08.2021 година в Шумен, Русе и Бургас

- Протест в София пред МС на 01.09.2021 г.

- Протест в София пред МРРБ на 05.10. 2021 г.

- Протест в София пред МРРБ на 10.12.2021 г.

- Национален протестен митинг – шествие под надслов „В защита на енергийната независимост на България. Нищо не се решава за нас без нашия глас!" – 13.10.2021 г. гр. София пред Министерски съвет на Република България. Организатори - КНСБ (ФНСМ и НФЕ и др. индустриални федерации) и КТ „Подкрепа“;

- Национален протест срещу драстичното увеличаване на цената на електроенергията - 19 октомври 2021 г., 12 ч. пред Министерски съвет. Организатори: КНСБ, КТ „ПОДКРЕПА“, АИКБ, БСК, БТПП и др.

- Национален протест на за увеличение на доходите на служителите на МВР – 19.02.2022 г. – пред Министерски съвет, Министерство на финансите и Народното събрание. Организатор – КНСБ (НСПС „Огнеборец“).

Освен националните протестни акции, бяха проведени и регионални такива за защита правата на работещите в отделни икономически сектори и браншове.

2. Инициативи, кампании и форуми

Организирани бяха следните форуми и инициативи на КНСБ:

- Подготовка на материали и реализиране на обучения на КНСБ в цялата страна на тема: „Въведение в Общия регламент за защита на личните данни (GDPR)”;

- „Masterclass WORK 4.0“, организирана от КНСБ с публична лекция на Президента на КНСБ Пламен Димитров в ключови региони и висши училища в България;

- Регионални форуми „Бъдещето на труда“;

- Национална акция на работеща България "Заедно да защитим труда си“;
- Изготвяне и представяне на Доклад на Конфедерацията на независимите синдикати в България за нарушения на права, свързани с упражняване правото на труд“;
- Координация и реализация на Кампания срещу неформалната икономика и недекларирания труд;
- Поддръжка, администриране и актуализиране на мобилното приложение на КНСБ - VOX KNSB;
- Координация по реализиране на „Зелена кампания“ на КНСБ и акции за облагородяване на обществени пространства;
- Участие в редица браншови форуми, младежки събития и форуми на външни за КНСБ структури и неправителствени организации;
- Участие в заседания на Регионални съвети на КНСБ;
- Организиране на заседания на НСК по темите, предизвикали социално напрежение в страната.

Бяха извършени перманентни анализи на икономическата ситуация в страната, регионите и икономическите сектори, чрез обработка на информация от медии, форуми и индивидуални срещи със синдикални членове и колективи, на информация, подавана от РС и федерации относно ескалиращо социално напрежение, неизплатени заплати, нарушаване на трудови и социални права и пр. Тези дейности бяха и част от дейността по набирането на информацията и подготовката на „Годишен доклад на Конфедерацията на независимите синдикати в България за нарушения на права, свързани с упражняване правото на труд“ в частите му в отделните години, засягащи състоянието и спазването на синдикални права.

През годината бяха укрепени и засилени механизмите за достигане до синдикалните членове и другите работещи българи както в страната, така и извън нея, чрез изготвяне и популяризиране на консултации предимно от трудовоправен и синдикален характер в публичното пространство чрез национални и регионални печатни и електронни медии., Консултациите на КНСБ през този медиен формат, надвишават 800 бр.

Раздел IV
ОБЩА СИНДИКАЛНА ПОЛИТИКА

Глава първа

Вътрешно-организационно развитие на КНСБ

1. Организационно състояние на КНСБ през мандата

Планирането на дейностите по организационно развитие, координация и комуникация,защита на синдикалните права и трудови конфликти през мандата бе в изпълнение на приетата на 8 конгрес Програма на КНСБ и Декларацията за устойчивото развитие на Конфедерацията.

Главната характеристика на вътрешноорганизационното развитие на КНСБ през изминалия мандат бе промяната по отношение на проблемите на развитието на синдикалната система. Почти без прекъсване бяха водени дебати, които касаеха вътрешноорганизационното развитие и финансово укрепване на синдиката. В тази връзка бе извършена и вътрешна анкета до синдикалните лидери, която даде ценна информация за анализ на проблеми, потребности и очаквания.

Най-важният извод за изминалия период е това, че КНСБ продължава да се развива устойчиво в периода между двата конгреса, независимо от влошаващата се външна среда, в която популистките нагласи започнаха да изместват експертността в обществените дебати.

Специфична особеност на изминалия мандат бе, че в продължение на две години синдикатът осъществяваше своята дейност в условията на безпрецедентна по своите мащаби глобална епидемия от Ковид-19. Тя доведе до сериозни затруднения не само в работата на предприятията и учрежденията, но и в организационния синдикален живот. От друга страна обаче, ограничителните мерки стимулираха допълнително използването на дигитални технологии в синдикалната работа, при това с достатъчна ефективност.

През 2020 г. КНСБ отбеляза своята 30-годишнина с тържествена церемония на 17.02.2020 г., която бе уважена от над 1000 гости. През юбилейната година бяха планирани над 100 инициативи в цялата страна, в т.ч. секторни, регионални, благотворителни, младежки, женски, спортни и

екологични, но за съжаление, поради въведеното извънредно положение и противоепидемични мерки, част от тях не успяха да се реализират. Поставено бе началото на зелената инициатива на КНСБ „Помисли за природата“, която стартира със залесителна кампания в цялата страна. Част от залесителната инициатива бе и засаждането на 3000 фиданки от вида бяла акация в „Новата гора на София“, с което поставихме началото на нашата синдикална гора.

За организационното състояние и развитие на КНСБ най-обективно говорят данните от провежданите процедури за установяване покритието на критериите за национална представителност. През есента на 2020 г. се проведе поредната такава процедура, а решението за придобиване статут на национално представителна организация на КНСБ стана факт през м. януари 2021 г. Данните, с които приключихме през 2020 г. са 262 394 синдикални членове в 5 724 СО. Това прави 12 % синдикална плътност от общия броя наети български работници.

В сравнение с изминалите национални процедури данните показват следното:

- 2012 година - 275 762 синдикални членове в 6 381 бр. СО
- 2016 година - 271 601 синдикални членове в 6 061 бр. СО
- 2020 година - 262 394 синдикални членове в 5 724 бр. СО

Основните изводи за КНСБ от приключилото преброяване са: синдикатът остава сравнително стабилен като обща численост; засилва се доминацията на публичния сектор за сметка на индустрия и услуги; нараства числеността на малък брой основни членове, която компенсира (но и донякъде прикрива) намалението на числеността на голям брой основни членове; потвърждава се тенденцията за намаляване броят на синдикалните членове в съществуващите организации; създаването на нови синдикални организации продължава да е с недостатъчна ефективност; нормативната уредба показа за пореден път дефекти и създаде трудности при прилагането на процедурата.

Допълнителна и детайлна информация за организационното ни състояние дават и регистрационните карти на основните членове. Според този източник общата численост на синдикалните членове на КНСБ към юли 2021г. е 244705 синдикални членове, обединени в 6241 синдикални организации. Спрямо началото на мандата към юли 2017г., се отбелязва

намаляване на членската маса с 11556 души. Общото намаление е с 4.5% спрямо числеността на организацията за отчетния период.

По численост най-голямо е увеличението на членската маса в СБУ (18194 с.чл.), СТСБ (575 с.чл.) и НУС (342 с.чл.). Нарастване броя на синдикалните членове спрямо началото на мандата отбелязват също Национален банков синдикат,С „БХН“ и ВОН. Най-чувствителен е спадът във ФНСДУО, СЖБ, ФСЗ,НСФ МЕ, ФНСС,ФНСОЛП и НСФТКТУ – между 1000 и 1800 синдикални членове.При останалите основни членове намалението на числеността се движи в рамките на 2 до 900 човека.

В началото на мандата в КНСБ членуваха 37 основни членове, а в неговия край са 35, след прекратяване на членството на Синдикат на тютюноработниците в България и НБС ИКТ.

Асоциираните членове на КНСБ са 6: Съюз на артистите в България, Съюз на инвалидите в България, Националната асоциация на фризьорите, НБС „Пчеларски съюз”, Българска работническа федерация „Спорт и здраве” и Федерацията на синдикатите от финансовия сектор. По време на мандата НБС „Пчеларски съюз” напусна Конфедерацията, а през 2021г. за асоциран член е приета Асоциацията на българските каскадьори.

Допитването до 2 605 синдикални председатели през 2019 г. ни даде интересна информация за състоянието на базовото синдикално ниво.Демографското застаряване на работната сила оказва пряко влияние и върху възрастта на синдикалните лидери. Данните от изследването констатират, че синдикалните активисти доминират във възрастовия диапазон от 51 до 60 г. (44.8%), следвани от групата в диапазона41-50 г. (33%), а синдикалните лидери до 40 г. са едва 13%.

Възрастов диапазон в % към общия брой анкетирани:

- До 30 г.- 1,60%
- От 31 до 40 г. - 11,43%
- От 41 до 50 г. -32,99%
- От 51 до 60 г.- 44,81%
- Над 60 г. - 9,16%

Средната възраст на синдикалните лидери на базови организации е 51г. Най-висока е средната възраст в НРТС (67 год.), НСФКО (56 г.),

ФСВПК (55 г.). С най-ниска средна възраст са синдикалните лидери от ФНСМ (45 г.), НСПС Огнеборец (46г.).

Допитването определи и съотношение 57:43между синдикалните структури в бюджетния и реалния сектор, което категорично отхвърля като неверни твърденията, че синдикатите имат място и осъществяват дейността си предимно в бюджетния сектор. Доказва се безспорно присъствието ни в индустриалния сектор, но не бива да пропускаме обстоятелството, че това става основно с малко на брой синдикални организации, които обаче имат значителен брой синдикални членове.

Разрезът по пол очертава доминиране на жените синдикални активисти на основните организации. Съотношението между жени:мъже е 68:32. Наред с по-голямата представителност на жените лидери в бюджетния сектор, където половата сегрегация е характерна за сектора, в реалния сектор също се очертава висока представителност на жени лидери, при това при някои основни членове са около или малко над 2/3 (ФНСС, ФНСОЛП, ФНСЗ, СФС, НСФТКТУ, НСБ, НСФКО, С Туризъм).

Допитването даде ясни отговори на воден през годините вътрешен дебат относно разпределението на права, отговорностите и задължения между различните равнища на синдикалната система. Мнението на синдикалните председатели е своеобразен арбитър при определяне на задълженията както по хоризонтала, така и по вертикала на синдикалната система.

- Най-голяма тежест относно правата, отговорностите и задълженията се отрежда на КНСБ (централа) по предложения за промени в трудовото и социално законодателство (69.7%), както и по прилагане на ИКТ в синдикалната работа (35.2%).

- При всички останали теми основната тежест по правата, отговорностите и задълженията се отреждат на основните членове, но при някои от темите има почти равномерно разпределение с КНСБ (централа).

- В областта на заплащането на труда най-висока тежест (49.2%) се предопределя на основните членове, следвани от КНСБ (централа) с 37.8%. Едва 6.4% се отрежда за РС на КНСБ.Твърде малка е тежестта на регионалните браншови структури (3.6%), но тя е съпоставима към относително малкия им наличен брой.

- По отношение на права, отговорностите и задължения за предоставяне на юридическа помощ и консултации (трудова, социална, синдикална) водеща позиция заема браншовата федерация (39.8%), следвана от РС на КНСБ (26.6%). В сравнение с всички останали теми, изследваните лица дават най-голяма тежест на РС на КНСБ в областта на юридическата помощ и експертно-консултативното обслужване.

- Основните членове са с водещо място по правата, отговорностите и задълженията по колективното трудово договаряне (58.7%) и обучения, квалификация и преквалификация (51.2%).

- Регионалните браншови структури имат най-висока тежест за привличане на нови синдикални членове (26.5%) и изграждане на нови синдикални структури (18.9%);

- Областта на колективни трудови спорове и протестни, стачни действия задълженията се разпределят почти равномерно между основните членове (39.6%) и КНСБ (централа).

Всички тези данни, показват че синдикалните активисти са запознати с разпределението на тежестта на правата, задълженията и отговорностите между синдикалните структури. В сравнение, обаче с въпросите свързани с търсенето на информация необходима за синдикалната им работа синдикалните активисти първо се насочват към основните членове, следвани от РС на КНСБ. Към РС на КНСБ се обръщат за юридическа помощ и консултации (26.8%), а въпросите по които търсят помощ от КНСБ (централа) са свързани с колективни трудови спорове и протестни, стачни действия. Това означава, че основната роля за информиране по въпроси, необходими за работата на синдикалните лидери, изпълняват основните членове.

Териториални синдикати на КНСБ, които предоставят възможност за индивидуално членство, има в Габрово, Благоевград,Бургас, Смолян,Силистра,Кюстендил,Разград,Дупница, Г.Оряховица и София. В тях членуват 1010 синдикални членове. Развитието на тази безспорно необходима форма на синдикално членство, която кореспондира с все по-видимата индивидуализация на труда, следва да продължи и в следващия мандат. Тя, заедно с другия дискусионен формат, насочен към нечленуващите работници форум „Работеща България“,представляват изключително полезни механизми за комуникация с работещи и нечленуващи в синдиката хора. Независимо, че бяха проведени малък брой

срещи и дискусии, основно в средата на мандата, са налице достатъчно наблюдения, за да бъде осъзнат потенциала на този иновативен подход от една страна, но и необходимостта от някои промени при неговата реализация от друга. Така или иначе и двата инструмента са взаимно свързани – единият за комуникация и мотивация, вторият за реализация на синдикално членство.

КНСБ продължава да разширява своето присъствие и влияние в гражданското общество чрез активно сътрудничество с неправителствени организации. Пред финализация е подписване на договор за сътрудничество с фондация „Глобални библиотеки“ , което ще ни даде възможност да разширим популяризирането на синдикалната ни дейност в 950 допълнителни информационни точки. Но дори и без договор съвместната ни работа със значителен брой НПО продължава.

2. Ръководни органи на КНСБ

Координационният съвет е висшият ръководен орган на Конфедерацията между конгресите. В началото на мандата КС на КНСБ се състои от 111 членове. От тях, с право на глас 82(ръководство на КНСБ, делегации на основни членове и 6 представители на РС),а с право на съвещателен глас са 29 членове. В края на мандата съставът е 103 членове, като 73 са с право на глас и 30 с право на съвещателен глас.

Проведени са общо 27 заседания на КС за мандата (до 31.12.2021г.), на които са взети 818 решения.

Изпълнителен комитет – 27 членове, от които 14 са представители на основните членове на КНСБ и 1 на РС.

Проведени са общо 24 заседания на оперативния орган ИК на КНСБ, на които са взети 586 решения.

Поради ограничителните мерки голяма част от заседанията на органите се проведоха в дистанционна (онлайн) или хибридна (дистанционна и присъствена) форма, което бе съпроводено и със съответните изменения и допълнения в Правилниците за дейността на ИК и КС на КНСБ.

Работата на ръководните органи се характеризираше с добра присъственост на заседанията, с активното участие на членовете и с повишена степен на отговорност при изпълнение на общите решения.

Основателно е да се твърди, че провеждането на дистанционни заседания чрез дигитални платформи не се е отразило нито на динамиката на заседанията, нито на качеството на взетите решения.

Продължават дейността си и изградените през 2018 г. секторни съвети за публичния сектор, индустрията и услугите. Най-динамично работи секторният съвет „Индустрия“, с добра динамика е и работата на секторния съвет „Бюджет“, докато този на „Услуги“ все още не може да намери удачната работеща формула.

Консолидацията на основните членове продължи да бъде едно добро пожелание, независимо от осъзнатата потребност тя да се случи и от декларираната готовност. Едва в края на мандата имаме повод за оптимизъм, след като започнаха целеви срещи и работни групи, предизвикани по инициатива на централата на КНСБ, да работят по определяне на времевата и устройствена рамка за осъществяване единението на синдикатите от няколко сектора – банки, туризъм и търговия, машиностроене.

3. Ресурсно обезпечаване дейността на основните членове на КНСБ, на Централата на КНСБ и нейните звена

Кадровото обезпечаване на дейността през мандата продължи да се осъществява почти на санитарните минимуми. Прави впечатление, че особено в неговото начало, предприетите от ръководството мерки и с подкрепата на основните членове доведоха до подобрена събираемост на членския внос и оттам се даде възможност за по-активна кадрова политика както в централата, така и в териториалните структури. Бързият ръст на доходите в страната обаче, както и процесите на вътрешна миграция доведоха към края на мандата до затруднения при привличането на нови експертни и ръководни кадри. В Централата продължава да се изпитва сериозен недостиг на кадри по основни направления на синдикалната дейност като експерт по заплащането, напр. В тази връзка трябва да се отчете, че след години на упорито търсене удачно бе решен проблемът с експерт по безопасни и здравословни условия на труд. Ако има звено, в което най-видимо настъпиха промени то е ИССИ на КНСБ, в което не само има ново ръководство, но и започнаха работа млади изследователи.

Що се отнася до основните членове, при тях не се забелязва някакво движение и почти без изключения те продължиха да работят с постоянен

експертен състав. И през този мандат продължи да се задълбочава проблемът с ръководствата на базовите синдикални организации и нежеланието, особено на младите работници, да се ангажират със синдикално лидерство. През мандата съществуваше реалната възможност кадровият недостиг в браншовите синдикати да се запълни с регионални секторни експерти, но тази възможност не беше използвана на практика. Видима е разликата с предишния мандат, през който финансово издържаната чрез проект експертна мрежа по КТД доведе до професионална реализация, при това на ръководни нива, на синдикалисти както на браншово равнище, така и в териториалните структури на КНСБ.

През мандата Централата на КНСБ се състоеше от Президент, трима вицепрезиденти, седем национални секретари и експертен състав. Дейността се осъществяваше чрез следните направления - „Финанси, администрация и управление на собствеността“, „Обучения и квалификация“, „Организационно развитие, координация и комуникация“. Защита на синдикални права и трудови конфликти“, „Правна закрила на труда и КТД”, „Социална защита, безопасност и здраве при работа”. Икономическата политика на КНСБ се обезпечаваше от Института за социални и синдикални изследвания (ИССИ), наред с неговата научно-изследователска дейност, като поради тази причина неговият директор бе със статут на вицепрезидент на КНСБ.

По отношение на щата на Централата, ИССИ и териториалните структури, се наблюдава поетапна оптимизация през годините или 23 % намаление на общия щат, както следва:

- 2017-213,5 щатни бройки
- 2018-213,5 щатни бройки
- 2019-201,5 щатни бройки
- 2020-173,5 щатни бройки
- 2021-164 щатни бройки
- 2022-164 щатни бройки

През 2017 г. започнахме мандата с общ щат от 213,5 щатни бройки (Централа- 75,5 щ.бр., ИССИ - 12 щ. бр. и РС – 126 щ.бр.). В резултат на реализирани оптимизации на щата през мандата, заложеният за 2022 г. общ щат е 164 щ.бр. (Централа- 60 щ.бр., ИССИ - 11 щ. бр. и РС – 93 щ.бр.). По

отношение на териториалните структури, още в началото на мандата беше заделен експертен ресурс от 10 щатни бройки за назначаване на т.нар. регионални секторни експерти, но този модел не беше използван като възможност.

Демографският състав на работещите в Централата и ИССИ на КНСБ към края на отчетния период е, както следва: 16% от служителите са на възраст до 35 години (23% в началото на мандата), 34% са на възраст от 35 до 50 години (24% в началото на мандата), а 50 % - над 50 години (53% в началото на мандат). Преобладават жените - 63% (54% за предходния мандат).

През изминалия мандат териториалните структури бяха 27. Намаляването им с една бройка спрямо предния мандат е заради това, че РС Дупница беше трансформирано в Общински съвет в състава на РС Кюстендил. По време на мандата бяха избрани нови областни координатори на РС Търговище и РС Бургас.

Възрастовият анализ на данните показва, че в края на мандата работещите в регионалните съвети до 35 годишна възраст са 12% (13% в началото на мандата), от 35 до 50 годишна възраст са 56% (37% в началото на мандат), а над 50 години са 32% (50% в началото на мандат). Областните координатори на КНСБ са в следния възрастов диапазон: на възраст от 35 до 50 години - 54%, а над 50 годишна възраст - 46%. Преобладават жените – 63% (66 % в началото на мандата).

Една от причините за намаляване на експертния състав в РС на КНСБ е извършената в началото на мандата оптимизация на счетоводните процеси и поемането им от страна на счетоводители в централата на КНСБ. Това доведе до намаляване броя на счетоводителите, наред с подобряване на контрола и оптимизация на разходите. Някои от бившите счетоводители останаха на работа в РС в качеството им на експерти. Добрите резултати от извършената промяна се доказват и от факта, че към края на мандата нито един РС на КНСБ не е с отрицателен финансов резултат или финансови задължения.

В рамките на мандата беше реализирано увеличение на трудовите възнаграждения на служителите, както следва: средно с 10% през 2017 г. и 2019 г., както и средно с 15% през 2021 г. В края на 2018 г. служителите в Централата, ИССИ и териториалните структури на КНСБ получиха еднократни годишни бонуси съобразно разработената за целта бонусна

система и индивидуалните годишни резултати на всеки един от служителите. През 2020 г. планираното увеличение от средно 10% на трудовите възнаграждения не беше реализирано. Основната причина за това беше необходимостта от оптимизация на разходите за възнаграждения в резултат на негативни тенденции по отношение изпълнението на приходната част на Бюджета на Конфедерацията, породени от създалата се непредвидена ситуация по отношение на разпространението на заразата COVID-19 в България и обявеното на 13 март 2020 г. извънредно положение. Въпреки тежката и непредвидима ситуация през първата година на COVID - пандемията, Конфедерацията успя да запази заетостта и доходите на служителите си. От 1 януари 2022 г. възнагражденията на служителите в Централата и ИССИ на КНСБ бяха увеличени средно със 17%, а в Регионалните съвети на КНСБ – средно с 20 %.

За периода 2017–2022 г. средната основна работна заплата е нараснала със 75% за Централата (2017 г. – 890 лв., 2022 г. – 1555 лв.), за ИССИ това увеличение е 87% (2017 г. - 860 лв., 2022 г. – 1610 лв.) и със 67% за РС (2017 г. – 665 лв., 2022 г. - 1110 лв.). Въпреки сериозния ръст, нивата на заплащане в КНСБ продължават да са ниски на фона на ръста на средната работна заплата за страната. Това от своя страна прави все по-трудно задържането на висококвалифицирани ръководни и експертни кадри, както и привличането на нови специалисти със знания и умения за вакантните позиции.

Може би най-сериозният проблем в РС на КНСБ бе проблемът с ползваното имущество за административни цели, които бяха породени както от промени в законодателната уредба, така и поради изтичащите срокове на действие на досегашните договори. Многобройните срещи и опити на ръководството на КНСБ да се договорят с МРРБ и сключат еднотипни договори с идентични клаузи, не се увенчаха с успех и процесът на предоговаряне продължава при възможна максимална защита интересите на синдиката.

4. Политика на КНСБ по синдикализация за периода

Основен приоритет в нашата дейност през отчетния период беше реализацията на единна конфедерална политика по синдикализация за задържане на синдикалните членове, разширяване на членската маса в съществуващите основни синдикални организации и синдикализиране в сектори, в които КНСБ няма присъствие.

Програмата 2017-2022, приета от 8 конгрес, ясно подчерта важността на синдикализацията за устойчивото развитие на КНСБ. В тях бяха посочени две форми на представителство на работниците и служителите, които трябваше да са обект на особено внимание от наша страна – системите за информиране и консултиране и комитетите по условия на труд. Още от началото на мандата започна изпълнение на целева програма за комуникация с двете общности. Това стана фактически след дълга подготвителна работа и събиране на информация. Бе проведено онлайн анкетно проучване за потребностите на КУТ, което подчерта значителните очаквания към КНСБ (67%) като източник на актуална информация, обучения и обмен на добри практики. Реализира се и информационна кампания, чиято цел бе да стимулира изграждането на системи за информиране и консултиране и подпомагане на тяхната дейност. За повишаване ефективността на тези усилия бе изграден обособена част в сайта на КНСБ – „Твоят глас“, която е насочена именно към работници нечленуващи в синдикат.

За съжаление, другият дискусионен формат, насочен към нечленуващите работници, форум „Работеща България“ не можа да развие цялостно своя потенциал. Това може да се обясни както с необходимостта от по-прецизна и продължителна подготовка на срещите, така и с факта, че в появилия се „времеви прозорец“ структурите бяха ангажирани с посещения в предприятия по проект. При първа възможност обаче, този иновативен подход си заслужава да бъде рестартиран.

Богатият ни опит в областта на синдикализацията през годините показа, че видими успехи по привличането на нови членове могат да се постигнат само с добре планирани и дългосрочни действия. В тази връзка образователната кампания „**Моето първо работно място“** се наложи като безспорен лидер сред инструментите ни за популяризиране на синдиката и разясняване на смисъла и ползите от синдикализма. Реализацията на Националната образователна кампания „Моето първо работно място“ на КНСБ, съвместно със Синдиката на българските учители и в партньорство с Министерство на образованието и науката продължи и през настоящия мандат, като през м.август 2020 г. бе подписан анекс към споразумението за сътрудничество от 2016 г. между КНСБ и МОН за продължаване на реализацията на съвместната инициатива и през следващите 5 учебни години до 2025 г. Основните цели на кампанията са: да се подпомогне развитието на гражданското самосъзнание на учениците, завършващи

средните училища в България; да се улесни преходът от училище към пазара на труда и успешната адаптация на учениците към света на труда; да се подпомогне кариерното развитие на учениците и да се информират за правата и задълженията им на работното място; както и да се подпомогне професионалното развитие на учителите чрез участие в организираните от КНСБ обучения по ключова компетентност „Трудови, социални и осигурителни права“.

В рамките на кампанията до момента бяха обучени около 18 000 учители и над 310 000 зрелостници в цялата страна. Активно участие в провеждането на кампанията по места имат Регионалните съвети на КНСБ и координаторите на СБУ в страната. При провеждането на срещите-лекции със зрелостниците през настоящия мандат поставихме акцент върху включването като гост-лектори на активни базови синдикални председатели.

И през този период кампаниите продължиха да бъдат в центъра на нашите действия като подход доказал своята ефективност. В периода юли – октомври 2019 г. бе проведена национална информационна кампания под мотото „Сивото убива!“, чиято основна цел е повишаване на обществената осведоменост и насърчаване на гражданското участие в процесите и политиките за ограничаване и превенция на недекларираната заетост. В рамките на кампанията бяха проведени 27 регионални пресконференции с участието на над 700 души и 28 регионални информационни дни с участието на около 6000 души, посетили създадените за целта мобилни информационни центрове в страната.

В резултат на проведените форуми и кампании в рамките на проекта, през декември 2019 г. КС на КНСБ на свое заседание прие разработения интегриран пакет от препоръки и мерки за ограничаване и превенция на недекларирания труд чрез активно гражданско участие, който беше изпратен до съответните отговорни институции.

Освен кампаниите, КНСБ развива дългосрочни социални проекти, с цел повишаване мотивацията за синдикално членство. Пример в това отношение и Националната взаимоспомагателна каса, която навърши вече седем години. През последните пет от тях НВСК продължи с устойчивото си, макар и плавно, развитие и в нея членуват 1394 членове. За мандата отпуснатите взаимопомощи са 1525 броя, на стойност 2 752 796 лв. На практика няма невъзстановени от ползвателите суми. Освен силно

социален, касата е и доста сигурен механизъм за подпомагане на членовете си.

Отпускането на взаимопомощи се утвърждава от Управителния съвет на касата. За периода 2017–2021 година са проведени 7 общи събрания на НВСК и 15 заседания на УС на НВСК.

Отчитайки характерните особености в нагласите на младото поколение и с цел привличане на тяхното внимание, КНСБ разви широка мрежа от търговски обекти, в които са **договорени отстъпки** от цените за синдикални членове. В нея са включени над 438 магазина в 60 града от цялата страна, които предлагат близо 600 отстъпки на различни стоки и услуги. Намеренията ни са този инструмент за повишаване мотивацията за синдикално членство да продължи да се развива и в бъдеще.

Ориентирането на все по-голям брой синдикални услуги само за синдикални членове предизвика засилен интерес към отпечатването на **членски карти на КНСБ**, които осигуряват безплатен достъп. Досега над 87 000 притежават свои индивидуални членски карти.

Като по-значим успех, който касае по-големи професионални групи може да бъде отчетен учреденият Синдикат на водните спасители.

5. Информационно направление

През този мандат можем да отчетем, че намеренията ни за засилено използване на дигитални инструменти в синдикалната работа започнаха да се материализират.

Може би най-видимо доказателство за това е, че за първи път през този мандат започнахме да провеждаме **анкети и допитвания** до синдикалните членове онлайн. Пример е проведеното допитване до синдикалните членове във връзка с протестите през 2020 г. Неговите резултати станаха основата, на която синдикатът изработи своя позиция по обществено-политическата обстановка и намери онази линия на поведение, която съответстваше на изразените нагласи и очаквания от синдикалните членове и активисти. Обратната връзка с тях относно използването на такива инструменти за споделяне на мнения са окуражителни и са от полза за развитието на вътрешната демокрация в КНСБ. Подобни инструменти използвахме и при провеждане на анкети, най-обемното проучване, от които бе през 2019 г., което обхвана за първи път всички аспекти на синдикалната дейност на базово равнище. Отново онлайн проведохме

анкети на членовете на Комитетите по условия на труд, на взаимоспомагателните каси и др.

В края на 2020 г. бе публикувана новата **уеб-страница на КНСБ**. Основната промяна спрямо предишната е, че новата страница е в по-голяма степен интерактивна и по-лесна за навигация. Тя предлага на посетителите, освен богато съдържание, представено по атрактивен начин,и допълнителни възможности като участие в анкети, форма за сигнали за нарушени права, обособено място за работници, нечленуващи в синдикат, наречено „Твоят глас“ и др.

Като особено динамична част в новия ни сайт се оформя **дигиталната приемна**, която дава възможност на работещите хора с проблеми да получават мнения и съвети от синдикалните ни експерти на практика 24/7. Приемната е проектирана да работи на два режима – платен за нечленуващи в КНСБ и безплатен за членовете на синдиката, които получават своя промо-код чрез електронния ни синдикат. Наред с това се дава безплатен достъп до ресурсна база данни, ако потребителят реши да се справи с отговорите сам.

Амбицията ни е да доразвием сайта и да използваме всичките му функционални възможности, като най-атрактивната от тях е да излъчваме важни събития с наше участие в реално време.

Допитването до синдикалните лидери показа, че уеб сайтът на КНСБ (56.7%) е основен източник за информиране за политики, позиции и становища на КНСБ по национални и секторни въпроси. Използването на браншовите източници като източник за информация за бранша остават класическите заседания на регионалните браншови структури (51.8%). Потребителите имат по-малък интерес към уеб страницата на браншовата федерация (22.5%), дали защото по-бавно се актуализира, или защото 13 основни членове изобщо нямат сайтове. Налице е основание да се твърди, че уеб сайтът на КНСБ се налага като практически най-широката трибуна на синдиката.

Предпочитани източници за информиране, според изследваните синдикални лидери, е браншова/отраслова/общинска федерация (65.1%), след която почти равномерно се разпределят останалите структури - РС на КНСБ (39.5%), КНСБ централа (38.7%), Регионални браншови структури (30.5%). Данните ясно очертават засиленото предпочитание на

респондентите да се информират от основните членове за важни позиции и политики по национални и секторни въпроси.

На практика уеб-страницата www.knsb-bg.org представлява „отворената“ част на **електронния синдикат**, който си остава основно решение в дигитализацията на синдикалната дейност. Към края на мандата бе извършена сериозна аналитична и подготвителна работа за усъвършенстване на ЕЛС. Основните промени касаят структуриране на базите данни и развитие на функционалните възможности на платформата, така че тя да предизвика по-силен интерес за ползване от синдикалните членове и активисти. Предстои да бъдат оптимизирани редица вътрешни работни процеси и ще се заложат допълнителни възможности за изходящи справки, различни информационни разрези, специфични данни и т.н.

В началото на м.май 2020 г. след 20 годишна история хартиеното издание на **списанието „Синди труд“**остана в миналото и беше заменено с електронно издание. Това позволи неговата стойност да бъде намалена 4 пъти и поради новото си динамично и уникално съдържание предизвика (макар и недостатъчен засега – близо 400 бр.) интерес сред синдикалните членове. Експерти участват в администрирането на списанието и обслужват технически активирането на абонаментите и консултирането на абонатите.

От началото на 2021 г. стана факт и издаването на **електронен седмичен бюлетин** на КНСБ. Всеки синдикалист (и не само) може да регистрира в сайта желанието си за неговото получаване на електронната си поща. Бюлетинът съдържа основните акценти и събития през изминалата седмица и е практично и бързо решение за по-добрата информираност, при това - спестявайки време и допълнителни усилия. Наред с това обаче, той представлява удачен начин чрез него да популяризираме и другите си информационни канали.

Според допитване от 2019 г. 30% от синдикалните ни председатели предпочитат да се информират от социалните медии. Поради тази причина КНСБ поддържа своя страница във Фейсбук, както и информационен канал в YouTube, които непрекъснато се развиват и привличат все повече последователи.

През мандата бе намален броя на мобилните приложения на КНСБ, но едно приложение за подаване на сигнали за нередности и нарушени права успя да се наложи и популяризира. **VOX KNSB** бе създадено в

рамките на кампанията „Сивото убива“ през 2019 г. Чрез него КНСБ съдейства за решаване на проблемите на работниците, независимо дали са членове на синдиката.

През мандата са подадени 347 сигнали за нередности и оплаквания. По категории са, както следва:лоши условия на труд - 34 бр., работа без договор - 21 бр., неплащане на заплати и осигуровки - 122 бр., извънреден труд извън законовите рамки – 48 бр., насилие и тормоз на работното място – 20 бр., получаване на заплата „в плик“ – 56 бр., липса на касова бележка – 12 бр., лошо обслужване – 15 бр., некачествена стока и услуга – 19 бр.По населено място те се разпределят, както следва: София – 116 сигнала, областен град – 162, малък град/село – 69.

Отрасълът, в който има най-много регистрирани сигнали, е „търговия“ със 184 сигнала, следван от „туризъм“, „хотелиерство“ и „транспорт“ със 75 сигнала, на трето място се подреждат сигналите в отрасъл „промишленост“ - 48 броя, в здравната система сигналите са 12 бр., както и в култура и спорт - също 12 броя. В образователната система сигналите са 7, а в държавната и общинска администрация са 5 броя. В Библиотечно и читалищно дело сигналите са 4 броя.

От всичките 347 сигнала 293 са подадени към институциите, като към Главна инспекция по труда са изпратени 237 сигнала, към НАП са 32, а към КЗП са 17 сигнала. Отговор по изпратените сигнали имаме за 204 от тях, като положителни са 115, а отрицателни са 90. От всичките 347 сигнала 54 са решени с консултации от консултанти на КНСБ в централата или чрез регионалните съвети в страната.

Глава втора

Изследователска и разработваща дейност

Изследователската и аналитична дейност на КНСБ се осъществява от Института за социални и синдикални изследвания (ИССИ) и експертни групи на Централата и основните членове на КНСБ. ИССИ работи по утвърдена от ИК на КНСБ годишна изследователска програма, която се разработва в съответствие с приоритетите на КНСБ. Наред с това, през отчетния период се реализират и редица извънпланови разработки, повечето от които по международни проекти или по искане на

ръководните органи на КНСБ.В съответствие със социално-икономическата ситуация в страната и актуалните потребности на синдикалното движение, в лицето на Конфедерацията и нейните членове, изследователската и аналитичната дейност на ИССИ през отчетния период беше свързана със следните приоритети:

- Икономическа политика
- Доходи и жизнено равнище.
- Пазар на труда и миграцията
- Проблеми на работното място и работна среда (вкл. ефекта на дигитализацията върху заетите)
- Индустриални отношения
- Европейски социален модел
- Развитие на синдикализма в България и в света
- Политически изследвания
- Интердисциплинарни изследвания

През 2021 г. към приоритетните теми са добавени:

- Демография
- Неравенства
- Анализ на определени групи на пазара на труда (жените в заетост, младежи, лица с основно и по-ниско образование, продължително безработни, лица на възраст над 54г., лица с (трайни) увреждания и др.)
- Развитие на комуникационна стратегия (вкл. собствени медийни канали)
- Други теми от значение за синдикалното движение и участие в проекти на КНСБ

Въз основа на **тези приоритети, работата на ИССИ през отчетния период се концентрира в конкретни тематични области:**

1. Тематична област **„Макроикономика, доходи и жизнено равнище".** Като важна тема в направлението се утвърди изследването на **макроикономическите показатели за икономическо и социално**

развитие на България[1]. Осъществено е събиране, поддържане, преизчисляване и актуализиране на база данни с основните макроикономически показатели на Република България (тримесечни и годишни).

По поръчка на Ръководството на КНСБ се извършват ежегодни анализи по бюджетната прогноза и проекто-бюджета на България. Изготвят се експертни коментари и предложения, които се представят пред ръководните органи на КНСБ. Извършват се анализи по средносрочната бюджетна прогноза и макроикономическите прогнози на МФ (пролетна и есенна).

По тема**„Европейски семестър- синдикални анализи, оценки и позиции**“ екипът, отговарящ за ежегодния цикъл за координиране на икономическите политики на страните членки в ЕС (Европейски семестър), изготви редица позиции, коментари и информационни материали по всички важни документи. Всички те бяха представяни пред колективните органи за управление на Конфедерацията, ЕКП, представители на Европейската комисия и др. Чрез представител на ИССИ в групата на ЕКП по Европейския семестър (TUSLO’s) се участва активно в проекта на ЕКП- периодични координационни онлайн-срещи и изготвянето на годишни доклади, последният от които, свързан с НПВУ (ETUC, A People’s Recovery, EuropeanSemester 2021 – Trade Union Inputs for National Recovery and Resilience Plans/ ЕКП, Възстановяване на човешкия капитал, Европейски семестър 2021- Синдикален принос за Националните планове за възстановяване и устойчивост). По отношение на Европейския семестър може да се посочи още:

- На национално равнище, поради променения формат на Европейския семестър, дейността на Работна група 31 към МФ бе временно преустановена и насочена към консултиране при разработването на НПВУ(Национален план за възстановяване и устойчивост).
- В периода 2018-2019 ИССИ участва в проекта на Европейската социална обсерватория, Брюксел „**Ролята на синдикатите и социалните партньори в Европейския семестър”.** Институтът участва в провеждане на специализирано изследване, изработен бе и национален доклад и се организира работен семинар (в София през

[1]Демографските анализи бяха изключени от посочената тема и отнесени към темата за пазара на труда.

май 2019 г.) и Заключителна конференция с участието на социални партньори, правителствени експерти и заинтересовани страни.

- В рамките на дейност 6.1. по проекта на КНСБ с БСК, КРИБ и АИКБ **„Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище”**бе разработен Пакет от предложения и механизми за въздействие в рамките на Европейския семестър.

В областта на **доходите, цените и жизненото равнище** през периода 2017- 2020 г. се работеше по изчисляване на **„Издръжката на живот“** (вкл. издръжка на живота на бедните и издръжката на живота по възрастови групи). Изследването се провеждаше на всеки три месеца с регистриране на потребителските цени в страната. От 2021 г. ИССИ замени своето дългогодишно изследване „Издръжка на живота“ с изследването на **„Заплатата за издръжка“**. Така от началото на 2021 г. се изчисли първият размер на необходимата заплата за издръжка на един нает (от едночленно домакинство) и за тричленно домакинство (двама работещи възрастни и едно дете).Методиката за изчисление е разработена от ИССИ в рамките на проект **„Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище**“ и отразява натрупания европейски и световен опит в тази област. Методологията за изчисляването на „Заплата за издръжка” е представена на кръгла маса през пролетта на 2021 г. Проведени са общо 4 изследвания на Заплата за издръжка, както и две извънредни (експресни) изследвания на малка потребителска кошница през август и октомври 2021 г.Извънредни (междинни) изследвания на потребителската кошница бяха осъществени за пръв път през 2020 г., с цел да се проследи отражението на COVID-19 върху размера на потребителските цени.

Директорът на ИССИ взе участие през 2021 г. в изготвянето на проекто-становище към ИСС на тема „Доходни неравенства в България: икономически политики и превенция“.

2. В тематичните области **демография и пазар на труда** през 2021 г. започна изготвянето на информационен масив, обединяващ актуални данни за населението в България (демографски тенденции, миграционни

процеси и прогнозни разчети), националните политики замладежта, неравнопоставените групи на пазара на труда и проблемите при заетостта на жените (равнопоставеност на половете на пазара на труда).

През 2021 г. бяха представени доклади за мястото на **жените** в секторите здравеопазване и земеделие. Представител на ИССИ е постоянен член на Работната група на ЕКП по Директивата за равенство и прозрачност в заплащането на мъжете и жените[2]. Във връзка с Директивата ИССИ подготви редица писма за подкрепа на синдикалните искания по нейното съдържание. Представители на ИССИ взеха участие със собствени доклади и в дискусионния форум на ФФЕ и КНССБ на тема: „Европейска директива за прозрачност при заплащане на труда“ (Декември 2021).Чрез медийни представяния са разпространени данни за равнопоставеността в заплащането между мъже и жени в България и в Европа.

По отношение на **темата „Пазарът на труда в страната- състояние и тенденции“** продължава мониторингът на всички данни и показатели, свързани с динамиката на пазара на труда (Национален статистически институт, Агенция по заетостта, Евростат, Национален съвет по заетостта и др.), включително вътрешните и външните миграционни нагласи, които послужиха за аргументираното формулиране на синдикалните искания. Част от натрупаната информация намира приложение в изготвянето на доклади/презентации на ИССИ в различни форуми. През 2021 г. се подготви проект на информационен бюлетин, който ще бъде разпространен до структурите на КНСБ в края на първото тримесечие на 2022 г. Информационната обезпеченост на анализите по пазара на труда се гарантира чрез участието на представител на ИССИ в Националния съвет за насърчаване на заетостта.

Темата за мигрантите в страната е водеща в анализите на населението до момента, като обновената Програма на ИССИ ще разшири обхвата на събираната и обобщаваната информация в сферата на демографските процеси.

В рамките на тези тематични направления са извършени редица други проучвания и разработки, в т.ч.:

[2]Директива за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането

- През 2020 г. екипът на ИССИ се включи в извънредно изследване на достъпа до българския пазар на труда на чужденци в изпълнение на дейност от Международният проект „Union Migrant Net и градовете заедно за интеграция“, съфинансиран от Генерална дирекция „Миграция и вътрешни работи“ по програма AMIF-2018-AG-INTE.
- Сътрудници от ИССИ участваха в изследване на Българска търговско-промишлена палата (БТПП), в партньорство с Конфедерация на труда "Подкрепа" и Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)по проект BG05M9OP001-1.051-0004-C01 „Устойчива заетост и превенция на текучеството на работната сила“ (2020 г.).
- В Проекта „Environmental management enhancement byYouth-Run SMES” (Управление на околната среда и насърчаване на младежки движения) през 2021 г. бе направен анализ на литература и изследвания на данни за младежка безработица и заетост в област Смолян, както и изготвяне на анализ на откритите данни. Проучване и оценка на състоянието на основните социални, икономически и екологични проблеми на аграрния сектор в област Смолян и ролята на младите хора за тяхното решаване. Изготвена бе анкета за установяване нивото на информираност и ангажираност към устойчивото развитие на земеделието на заинтересованите страни в гр. Смолян. Работата по проекта не е включена към програмата на ИССИ, а е отделно случващ се проект по програма Младежки Форум.
- През 2017 г. бе разработен аналитичен доклад за България от Европейско проучване на общественото мнение за професионалното образование и обучение (Cedefop European Public Opinion Survey on Vocational Education and Training: Bulgaria)
- Анализ на базата на он-лайн проучване на синдикални председатели от предприятия/организации за настъпилите промени в заплащането на труда и механизмите за увеличение на работните заплати (2017 г.).
- Информация за заплащането на допълнителни възнаграждения за професионален опит в страните от ЕС/ЕИП (2017 г.).

- Подготовка и провеждане на он-лайн проучване по проект „GET UP”, изпълняван от Колежа за работническо обучение (GET UP-Gender Equality Training to overcome Unfair discrimination Practices in education and labour market / Обучение по равенство на половете за преодоляване на несправедлива дискриминация.Практики в образованието и пазара на труда).

3. От областта **„Условия на труд”**изследователската тема **„Бъдещето на труда в контекста на технологичния прогрес“** беше прехвърлена през 2020 г. към разработките по проект **„Партньорство в дигитална среда“**. От 2017 до 2020 г. по темата са подготвени:

- Ежемесечни обзори за КС и ИК на КНСБ, представящи най-новите изследвания, касаещи проблемите на четвъртата индустриална революция.
- Анализ на условията на трудна работещите в сектора „Информационни и комуникационни технологии” по искане на синдикална федерация на IT сектора (2017 г.).Материалите за дигитализацията в ИКТ са предоставени за ползване на конференцията на НБС ИКТ- март 2017 г.
- В рамките на подготовката на становище за Икономическия и социален съвет, сътрудници от ИССИ съвместно със сътрудници на КРИБ подготвиха анализ на Съобщението на ЕК до Европейския парламент, Съвета, ЕИСК и Комитета на регионите и проекта за Директива относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета и проект с изводи и препоръки за подобряване политиките и мерките за съвместяване на професионалния и личния живот и усъвършенстване механизмите за допълнителен отпуск за родители с деца до 12 г. и лица, които се грижат за болни или зависими членове на семействата(2019 г.).
- През 2020 г. бе разработен материал „Преглед на новите форми на труд“, на основата на изследване на Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд.

По темата за **„Неформална икономика и недекларирaн труд“** е изготвен информационен масив от данни, достъпен за всички сътрудници в ИССИ в Google drive. Разписан е обширен документ, правещ преглед на

добрите международни практики и даващ препратка към актуални данни за разпространението на недекларирания труд(НСИ, ГИТ) и общото равнище на неформалната заетост (АИКБ). Обхванати са и добрите национални и европейски практики (АИКБ, МОТ, Европейска платформа за борба с недекларирания труд).През 2019 г. екип от ИССИ участва в проекта на КНСБ **„Активно гражданско участие за превенция и ограничаване на недекларираната заетост в България"** по ОП РЧР. Беше подготвен анализ на състоянието на проблема, както и обобщение на натрупания опит и добрите практики. Пилотно се апробира картографиране на недекларираната заетост в 4 бранша. В рамките на проекта на КНСБ„ Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище", който се осъществява по ОПРЧР съвместно с КРИБ, БСК и АИКБ, сътрудници от ИССИ участваха в задачата подготовка на „Анализ-пособие за заетите с атипични форми на работа", която започна през месец ноември 2019 г.

4. В рамките на тематичната област **„Индустриални отношения**" ИССИ извършва редица дейности по набиране на информация, анализи и консултативна помощ в областта на колективното договаряне, социалния диалог , информирането и консултирането и работническото участие в управлението.

В рамките на проекта на КНСБ „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище" сътрудници на ИССИ участваха в няколко изследователски задачи.

В периода септември-ноември 2019 г. ИССИ и департаментът по колективно трудово договаряне и социално партньорство към централата на КНСБ бяха разработени **„Методология и инструментариум за разработка на Секторни анализи на социалния диалог и колективното трудово договаряне, от основни членове на КНСБ",** заедно с четири приложения. Екипът на ИССИ заедно с представители на централата консултира по-голямата част от основните членове на КНСБ и някои работодателски организации за разработването на секторните анализи .

В рамките на изследователската задача **„Дълбочинно изследване на бипартитния социален диалог и колективното договаряне в отраслите**

и браншовете” с екип от ИССИ и Централата на КНСБ се проведе проучване на общите тенденции на секторния социален диалог и представителството на синдикатите и работодателските организации.

В рамките на проекта се осъществяваше и задачата за поддържане на **Интернет базирана информационна система за подпомагане на процеса на КТД.** Темата е продължение от 2014 год. и е в рамките на Електронния синдикат на КНСБ. Постоянно се актуализира и поддържа в електронния синдикат статистическа информация за работни заплати, наети и разходи за труд в браншов разрез (А96).

Темата за **„Многонационалните компании в България-собственост, технологични, производствени и икономически връзки: тенденции на развитие и влияние върху труда и индустриалните отношения**,”се развиваше през отчетния период чрез проведени проучвания и допълнения на съществуващата база данни, която се подкрепя и от множеството проекти в тази област. В резултат от дейността по темата са събрани кодекси на поведение и транснационалниспоразумения, отчети за корпоративна социална отговорност, финансови и бизнес отчети за множество компании, в т.ч. и за компании, които нямат дейност в България и за такива, които имат само търговска дейности и/или подизпълнители/доставчици.

През 2017-2018 г. екип от централата на КНСБ и ИССИ участва в проекта на КНСБ **„Достоен труд за доставчиците и подизпълнителите на МНК“**. Осъществено бе набиране и подготовка на предварителни информационни масиви карти за поделенията на МНК и други големи фирми.Бяха осъществени следните дейности:

• Изследването на проблемите и потребностите на малките и средни предприятия- част от веригите на доставки на поделенията на МНК и големите фирми; подготовка на аналитичен материал, който се използва за целите на синдикализацията.

• Изготвяне на анализ на тема „Проблеми на труда в предприятията от глобалните вериги за доставки”, който обхваща преглед на добри практики на МНК с техните вериги на доставки и анализ на приложението на транснационалните споразумения на някои МНК в България.

• Разработването на някои от тематичните пакети за консултации по Тематична област 1, тема 1.4. „Управление на трудовите възнаграждения,

системи по заплащане на труда, въпроси, свързани с оценка на изпълнението и обвързване заплащането производителността на труда", както и по Тематична област 4, тема 4.1. „Системи за вътрешна комуникация, диалог и представителство" и тема 4.3. „Приложение и практики на организационната култура и развитие на социалната отговорност на предприятия".

В рамките на проекта „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище" през 2020-2021 г. екип, който практически обхващаше целия състав на ИССИ и експерти от централата осъществи поредния етап на **изследване и анализ на труда и индустриалните отношения в МНК**, който се извършва периодично през 5-6 години от 1998 година. Бяха подготвени методология и инструментариум за изследване, което беше проведено в повече от 30 поделения на МНК.Бяха направени и допълнителни проучвания, анализ на публикации, документи и предшестващи изследвания. В края на май 2021 беше приключена разработката на доклад, който съдържа редица аспекти на дейността на МНК - в теоретичен, практически аспект и анализ на емпирични данни.

През 2017 г. сътрудници от ИССИ и КРО осъществяваха консултиране и помощ в изследователската част за проекта на КРО: **„Дрескод за европейските МНК- предизвикателства пред местните глобални индустриални отношения" .**

През 2021 г., сътрудници от ИССИ разработиха материал за процедурите по проверка на прането на пари при регистрация на поделения на МНК и други чуждестранни юридически лица в България, в рамките на мрежата на **Европейския синдикален институт „Добро корпоративно управление".** Проектът продължава до края на юни2022 г.

По темата за **информиране, консултиране и работническо участие в управлението** ИССИ е ангажиран от създаването си. Извършват се периодични проучвания и се набира информация за състоянието на информирането и консултирането и работническото участие в България. От 2017 г. ИССИ продължава участието си (започнало през 2008 г.)в проекта на Европейския синдикален институт**„Европейска мрежа за работническо участие в управлението"**. Проектът е дългосрочен и включва подготовка на прегледи на развитието на системата на

индустриални отношения и работническо участие в България, както и изготвяне на информационни материали за промените в българското законодателство и практики, засягащи европейските дружества и многонационалните компании.

През 2016-2017 г. ИССИ участва в проект „**Отворени Европейски работнически съвети- за по-прозрачни, включващи и съпричастни към участието на работниците МНК"** в партньорство с FILCAMS/CGIL (Италия),с участието на синдикати и институти от страни членки на ЕС (вкл. Федерация на независимите синдикати в хранителната промишленост към КНСБ). Проектът включваше набиране на информация и попълване на въпросници, адресиране към органите за управление на МНК. За целта са използвани социални баланси, отчети за социалната отговорност,годишни отчети за дейността на МНК, финансови отчети, кодекси на поведение, транснационални споразумения, споразумения за Европейски работнически съвети, споразумения за информиране и консултиране и др.

През 2017-2019 г. КНСБ заедно с ИССИ осъществи проекта**„Развитие на прякото работническо участие в управлението и неговото влияние върху индустриалните отношения в предприятията"(ДИРЕКТ),** съвместно с БСК и партньори от синдикати, синдикални институти и университети от страни от ЕС. През 2017 година са проведени интервюта с представители на БСК и КНСБ, с представители на браншови работодателски организации и основни членове на КНСБ, както и проучване на състоянието в 3 предприятия чрез интервюта със синдикални председатели и мениджъри по УЧР.През 2020 г. по бюджетна линия на ЕК стартира изпълнението на проект **„ДИРЕКТ 2" (за прякото работническо участие в управлението в условията на дигитализация), който е на КНСБ (с участие на сътрудници от ИССИ), КРИБ и синдикати, синдикални институти и университети от страни от ЕС.** Подготвен е нов национален доклад за България, части от който е представен на работни срещи (он-лайн и присъствено).

През 2019 г. екип от централата на КНСБ и ИССИ осъществи проекта на КНСБ **„Парламент на работеща България"**, финансиран от Оперативна Програма „Добро управление". Изготвени са прегледи на системите на работническо участие в Европа и анализ на влиянието на информационните технологии върху стреса на работното място.Екипът на

ИССИ участва в провеждането на фокус-групи и в заключителната конференция.

През 2016-2018 г. ИССИ участва в проект **„Интелигентното производство и организацията на труда в промишлеността: нови измерения за индустриалните отношения”**. Проектът е с основен изпълнител Института за икономически и социални изследвания към CGIL-Пиемонт, Италия и партньори от страни от ЕС. През 2017 е завършен националният доклад, който е резултат на проучвания на литература и предишни изследвания по проблема, както и проведени през 2016 год. изследвания в секторите машиностроене, електроника и електротехника и химическа промишленост.

От март 2019 година екип от ИССИ работи по проект **„Интелигентният подход към индустриални отношения за посрещане на новите технологични предизвикателства в света на труда”.** Проектът е с основен изпълнител на Фондация „Марко Биаджи”, Университет на Модена и Реджио Емилия, Италия, с участие на партньори от страни от ЕС и с подкрепата на ЕКП. През 2021 година е завършен националният доклад за България, който е представен на он-лайн работни срещи, предстои да излезе и публикация на български език. Организиран е и национален семинар за България.

5. По тематична област **„Европейски социален модел и българските алтернативи”** са извършени редица изследвания и анализи (главно публикации–български и международни).

През 2018 год. ИССИ извърши проучване на опита на други страни от ЕС (главно от източна Европа) за подготовката и първите последици след **присъединяването им към еврозоната**. Направен бе анализ на съответствието на българската икономика с изискванията на еврозоната. Предложени са механизми за превенция на последиците за пазара на труда и социалните политики.

През 2020 г. екипът на ИССИ участва в разработване на становища и позиции по инициативите на Европейската комисия съобразно Съобщението **„Силна социална Европа за справедливи промени”**. Това включва: Позиция на КНСБ по Съобщението на ЕК; дебат и позиции в рамките на консултациите със социалните партньори за справедливи минимални работни заплати; позиции на конфедерацията по индустриалната стратегия стратегията за МСП, стратегията за равенство на

половете; актуализиране на европейската програма за умения;позиция на КНСБ по План за действие за социалната икономика.

В рамките на проекта на КНСБ с БСК, КРИБ и АИКБ „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище"през 2019 -2020 г. от екипа на ИССИ са разработени няколко анализа на аспекти на европейските индустриални отношения, в т.ч.:

-„Колективното договаряне и социалния диалог в страните от ЕС", която съдържа преглед на основни аспекти на развитието на социалния диалог и колективното трудово договаряне в страните от ЕС и акценти за приложение на добри практики в България;

- „Европейски междусекторни и секторни споразумения и тяхното приложения в страните от ЕС и България", който съдържа преглед на основните европейски междусекторни и секторни споразумения и тяхното приложения в страните от ЕС.

В последната разработка участваха представители и експерти на три Европейски секторни федерации- Индъстри-ол Европа, Европейската федерация на строителите и работещите с дърво и Европейската федерация на работещите в хранителната промишленост, селското стопанство и туризма.Като консултант беше включен и представител на УНИ(Международен съюз на работещите в мрежи)- Европа, относно банковия сектор. В рамките на разработката бе направен и преглед на приложението на европейските споразумения в България.Части от тези материали са публикувани в бюлетина „Социална Европа"

Подготовката и публикуването на он-лайн **Бюлетин "Социална Европа"**продължава (всяко тримесечие).

През 2017 г. са изготвени и публикувани 4 броя на тримесечния бюлетин с фокус: Индустриални отношения, социален диалог, стратегии на синдикатите през погледа на европейските изследователи;Преглед на световната и на европейската практика относно допълнителното месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

През 2018 г. са изготвени 3 броя от бюлетина, засягащи:Заплатата за издръжка;Преглед на младежката заетост на европейския трудов пазар;Неформалната икономика и недекларираният труд.

През 2019 г. са подготвени два броя, касаещи: Включването на българските синдикати в Европейския семестър;Общата картина на „работещите бедни“ в страните от Европейския съюз и страните кандидатки.

През 2020 г. са публикувани два броя (обединени), отнасящи се за:Колективните преговори и социалния диалог в страните от ЕС.

През 2021 са подготвени три броя:

- Брой №1 е обединен с брой №2 и се разглеждат основните измерения на съдържанието на европейските междусекторни и секторни споразумения и тяхното приложение в страните от ЕС;

- В брой № 3 са представени данни от европейско изследване за хибридните модели на труд (съчетаващи дистанционна работа и работа в офис на работодателя);

- В брой № 4 са очертани социалните предизвикателства пред нисковъглеродната енергийна политика в Европа.

Във всеки един от издадените броеве е направен и преглед на последни актуални новини (за съответното тримесечие) от ЕКП и Института на ЕКП, МКП, МОТ, ОИСР, Европейската комисия и др.

ИССИ подготвя за всеки конгрес на КНСБ изданието „България в трудова Европа”, който се базира на годишника на Европейския синдикален институт **Benchmarking Working Europe.** В края на 2021 г. стартира работата по изготвянето на Конгресен „Бенчмаркинг- работеща България“ за целите на IX конгрес на конфедерацията. Извършен бе превод на част от разделите в публикацията на ЕКП Benchmarking Working Europe 2021- Unequal Europe(Неравенствата в Европа).През 2022 г. бе допълнен анализ за България, с цел да се обобщят материалите по останалите раздели и да се направи обща редакция на конгресното издание.

През 2020 година е проведено проучване и изготвен анализ по темата **„Глобализация, миграционни процеси и последиците за България”.**Представени са проблеми на трудовата миграция, неформалната заетост и трафика на хора. Разгледани са ситуации с български работници в страни от ЕС/ЕИП/Швейцария/Великобритания (след напускане на ЕС).

6. По тематична област **„Развитие на синдикализма”** продължи и работата потемата **„Развитието насиндикалното движение в международен план и поглед върхуБългария: поуките от миналото и предизвикателствата на XXI век.”** Натрупан е масив от данни, който ще бъде систематизиран и използван за написването на синдикални обзори.Представител на ИССИ участва в написването на проектно предложение на КНСБ за отразяване развитието на синдикализма в дигиталната епоха и по-конкретно в частта развитие на концепция за музея на КНСБ. През 2022 г. стартира дигитализиране на историческото наследство на синдикалното движение в България (включително данни за организирани стачки от края на 19 век до 1944 г. и от 1989 г. насам, дигитализация на изображения и документи относно минали индустриални конфликти/събрания, създаване на видеоклипове за ежедневния живот на работниците от различни икономически сектори през различните епохи).

Осъществяват се проучвания и участие във форуми по **темата „Влиянието на синдикалното движение в обществото днес“.** През 2021 г. на специално проведен дискусионен форум заедно с фондация „Фридрих Еберт-България“ бе разработен и изнесен доклад за тенденциите и предизвикателствата пред дигитализацията на труда с конкретни примери от света и България за проблемите пред работещите в новите форми на труд и спецификите на синдикализацията сред тях.

В рамките на тематичната област бяха предприети и редица други дейности, включващи:

- През 2018 г. се разработи исторически материал „Социалният прогрес и синдикатите”, в рамките на проект на Европейската федерация на строителите и работещите с дърво”.

- През 2019 г. екип на ИССИ участва във форуми по темата „Синдикатите и новите идеологически и политически течения в Европа“, с което проучи влиянието на радикалните десни и други популистки (националистически, социално-консервативни) партии и движения върху наемните работници. Анализите се изготвиха в контекста на подготовката и провеждането на изборите за Европейски парламент.

- През 2020 г. е изготвен доклад за синдикализацията сред младите работници в Португалия. Публикуван е и материал за ролята на социалните класи и работническите движения във възникването на протестни мобилизации.

- С цел развитие на структурите, ресурсите и взаимоотношенията в системата на КНСБ (с хоризонт до 2022 г.) през 2019 г. се осъществи преглед и се изготвиха предложения за промени в структурите и повишаване ефективността на взаимодействие между регионалните и браншовите органи на синдиката. ИССИ участва активно в подготовката на инструментариума и провеждането на прегледа, както и в анализ на събираната информация и разработването на варианти и решения.

През целия отчетен период продължиха да се проследяват всички събития, свързани с КНСБ.Натрупват се кратки статии, които се разпределят по тематични направления в общия масив от данни за **Хронологията на КНСБ.**

7. По тематичната област **"Политически изследвания "** сътрудници от ИССИ разработват текущо анализи на политическата ситуация в страната и платформите на политическите партии.

През 2019 г. са анализирани политическите платформи и резултатите от европейските и местните избори. Изготвените материали способстваха разработването на позиции и меморандуми на КНСБ.

През 2020 г. бе разработен инструментариум и бяха проведени две изследвания за оценките и нагласите на синдикалисти и лидери за гражданските протестни действия срещу кабинета на ГЕРБ и ОП (през юли и септември).

През 2021 г. са осъществени няколко анализа на политическата ситуация, тенденции и програми. Колектив от ИССИ изработи обширен анализ на програмите на основните политически сили преди първите парламентарни избори през април 2021 г. (с обем от 64 страници).

За целите на политическите анализи се извършваше периодичен мониторинг на актуалното състояние на основните партии, актуализираха се цифрите по измерената електорална подкрепа.Заради продължителната политическа турболенция бяха изготвяни анализи за всяка една от партиите преди провеждане на срещи с КНСБ, а в помощ на участниците от страна на КНСБ се разпространяваха таблици с основните искания и идеи на партиите в техните политически програми.Разработени бяха и три следизборни анализа.

Колектив от ИССИ направи анализ на Споразумението на коалиционното правителство, с цел информиране на ръководството на

КНСБ и федерациите/синдикатите/съюзите за развитието на политическия процес в краткосрочен и дългосрочен план.

В публичното пространство политическите анализи намериха място на страниците на Синди Труд, Барикада, Дневник, както и в интервюта за някои от основните медии.

8. В рамките натематична област**„Интердисциплинарни ицследвания”**за периода 2018-2022 г. ИССИ бе **„Национален кореспондент на Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд”** (четиригодишен проект, в който ИССИ участва в консорциум с Балкански институт по труд и социална политика).Ежегодно бяха разработвани множество информационни и аналитични материали за състоянието на пазара на труда, условията на труд, правната рамка на трудвото законодателство, представителните организации на социалните партньори по бранше/отрасли и др., като в рамките на четирите години до сега те са повече от 40.

Подготвени са доклади за Конгреса на КНСБ и съпътстващата го конференция, посветена на дигитализацията и бъдещето на труда (май 2017г.), форумът „Technologies and New Forms of Employment- Testing the Strength of the Unions and Opening up Opportunities to more active Organising”(Технологиите и новите форми на заетост- проучване и насърчаване на синдикатите и възможности за по-активно организиране на работниците) през септември 2017 г..

В периода 2018-2019 ИССИ участва като подизпълнител за България в проекта **„Дигитализацията на труда: влияние върху ключови сектори в България, Сърбия, Румъния и Австрия”,** който беше осъществен от OGB (Обединение на синдикатите в Австрия), L&R Институт за социални изследвания във Виена и подизпълнители от страните, избрани за проекта. Проектът включи провеждането на интервюта, проучване на литература, изготвяне на доклад за България и провеждането на семинари и конференции заедно с OGB и другите партньорски организации.

По проекта „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище” редовно се подготвяха **обзорни и аналитични материали по дигитализацията и бъдещото на труда**. Събраните от Таск-форс обзори

послужиха за изготвянето на **Практическо помагало по дигитализацията**.

От 2021 година сътрудници от ИССИ участват в проекта на КНСБ „Transform work”(Трансформация на труда), който се финансира по бюджетна линия на ЕК и се изпълнява съвместно с партньори от страни от ЕС.Проектът е насочен към изследвания и насоки за приложение на Европейското рамково споразумение на социалните партньори за дигитализацията (2020 г.).

По новия действащ проект **„Партньорство в дигитална среда”**изследователските усилия бяха съсредоточени в две направления:

✓ **По Дейност 1** бяха изготвени:подробна структура на секторните анализи с ясни параметри за изследователската работа;въпросници за УЧР/Мениджъри за събиране на емпиричен материал от всички сектори; събиране на подробна информация за състоянието и развитието на сектора и установяване на настоящите дигитални умения и търсенето на дигитални умения;първата половина от секторните анализи в повечето от икономическите дейности, в т.ч.: въведение в понятийния апарат, темата за дигитални умения, методологията, икономическите характеристики на конкретните сектори, предишна литература по въпроса, досегашни национални и европейски проекти, свързани с дигитализацията и дигиталните умения в секторите, SWOT анализ (силни и слаби страни, възможности и рискове), европейски и световни тенденции в дигитализацията и в развитието на дигитални умения във всеки сектор.

✓ **По Дейност 9** се извършиха:предварителни проучвания и работни срещи, подготовка на насоки за работата на екипа по дейност 9.1(съвместно с департамента по колективно договаряне в централата); подготовка на въпросници за изследване по дейност 9.1 -за сектор и за предприятие (съвместно с департамента по колективно договаряне към централата); подготовка на разширена структура (резюме) за анализ по дейност 9.1;подготовка на предварителни анализи по въпросниците за общо десет икономически дейности.

Втематична област **„Ресурсен център, собствени медийни канали и Интерен сайт на ИССИ“**се извърши попълване на библиотечния фонд и ресурсите през целия отчетен период. Разработен е електронен каталог на книги и списания. Каталогът е в непрекъснат процес на актуализиране. Осигуряват се библиографски справки и преводни анотациина книги и

материали.Материали от Ресурсния център и материали от изследвания на ИССИ са предоставяни за подпомагане и консултиране на основните членове на КНСБ, за подготовка на материали за участие в пресконференции, откриване на изложби и др.През 2021 г.се изготви и проектно предложение за модернизиране на Ресурсния център.

На седмична база се обновява съдържанието на фейсбук страницата на ИССИ, като се отразяват както медийните участия на представителите на КНСБ и ИССИ, така и актуални мероприятия, анализи и дискусии от интерес за синдикалното движение.

През есента на 2021 г. бе изготвена концепция за създаване на уеб-страница на ИССИ. За тази цел бяха анализирани най-добрите примери от други синдикални институти в Европа. В началото на 2022 г. тази концепция е в основата, върху която ще се разработи сайтът на ИССИ. Изчаква се разрешение от администраторите на Уикипедия за създаване на страница на ИССИ в популярната он-лайн енциклопедия.

9. Реализирани бяха и **други изследователски дейности**, между които трябва да споменем:

➢ Стартира подготовката на първата годишна научна конференция на ИССИ на тема: **„ТРУД, ЖИЗНЕН СТАНДАРТ И СОЦИАЛНА СТРАТИФИКАЦИЯ: ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА“.**В рамките на конференцията ще се представят научни доклади и ще бъде отпечатан сборник с разработките на участниците.Сборникът ще бъде предоставен на основните членове на КНСБ.Конференцията ще бъде широко промотирана сред университетските среди; ще се отразява в медийното пространство.През декември 2021 г. са разработени поканата за участниците в конференцията (предвиждаща провеждане на 4 панела), списъка с кандидати за включване в научното жури, концепция за провеждане на събитието.Конференцията ще се състои на 29 юни 2022 г.

➢ Продължава и участието на ИССИ в дейността на европейски и глобални мрежи за обмен на информация и анализи, в т.ч. Мрежата на синдикалните институти към Европейски синдикален институт (TURI), Европейска социална обсерватория и др. Сътрудниците участваха и в международни и национални конференции, работни срещи (предимно провеждани он-лайн) и др.

➢ Представители на ИССИ участваха през 2021 г. в заседания на Комитета по икономическа политика на ЕКП,Комитета по колективно

договаряне и координация на заплатите на ЕКП,Работната група по Директивата за адекватни МРЗ в ЕС, Комитета по работническо участие и полотики на компаниите, Комитета по Мобилност, миграция и включване на ЕКП,Работната група на ЕКП по Директивата за равенство и прозрачност в заплащането на мъжете и жените,Изпълнителния Комитет на ЕКП (като представители от страна на КНСБ), Консултативния Комитет „Свободно движение на работниците“ към ЕК

- Изготвена е концепция за подновяване изплащането на **стипендията „Кръстьо Петков“** през 2022 г. Предвижда се осигуряване на студентски тримесечен платен стаж (на МРЗ) с опция за постоянен договор при добро представяне.

- Изготвена е коцепция за **взаимодействие с висшите учебни заведения в страната**: подписване на договори с най-големите ВУЗ-ове, осигуряващи възможност за взаимно ползване на библиотеките и привличане на стажанти в ИССИ. По възможност представители на ИССИ ще се включват в лекционни занятия на университетите (тип „Мастър класове“ или за представяне на научната дейност на ИССИ) и информационни дни (тип „Дни на кариерата“).

Глава трета

Обучения и проекти

В рамките на мандата, особено в условията на пандемична обстановка, КНСБ разви иновативна дейност, предлагайки присъствени, дистанционни и хибридни обучения по национални и международни проекти.

1. Обща политика по обучение

За повишаване на компетентностите на синдикални активисти ежегодно в **международни курсове**, предлагани от Европейския синдикален институт – Обучение в Брюксел, Международния център за обучение на МОТ в Торино, ЕКП, МКП и партньорски организации се включват средногодишно по 20 представители на КНСБ от централата, института, основни членове и региони. Вече имаме утвърдени

преподаватели в международните обучения, включително в дистанционна форма.

След 8-ия конгрес такива дейности бяха предложени в следните проекти: VP/2016/003/0029 Пряко участие на работниците и неговото въздействие върху индустриалните отношения на равнище компания (DIRECT), VS/2016/0285 Подпомагане приемането на промяната и развитие на умения – включване на представители на синдикатите в процедури по информиране, консултиране и участие на работното място (SACADOS), Обучение за равенство между половете за преодоляване на нелоялни дискриминационни практики в обучението и пазара на труда(GETUP), Управление на многообразието – обучение за преподаватели (Teach-D), Социални партньори за достоен дигитален труд (Danube@work) и др.

По традиция **Годишната програма за обучение на КНСБ** е **отворена** и може да бъде допълвана и актуализирана според идентифицирани потребности или инициативи на браншово, регионално, национално и международно равнище. Тя се одобрява от ИК на КНСБ в началото на всяка година и се публикувана за записване в електронния синдикат и на страницата на КНСБ. През периода 2020-2021 г. бяха предлагани **средно по 1 курс седмично**. Запазваме **3 основни форми** на обучение -**класическа присъствена**, **дистанционна и хибридна**.

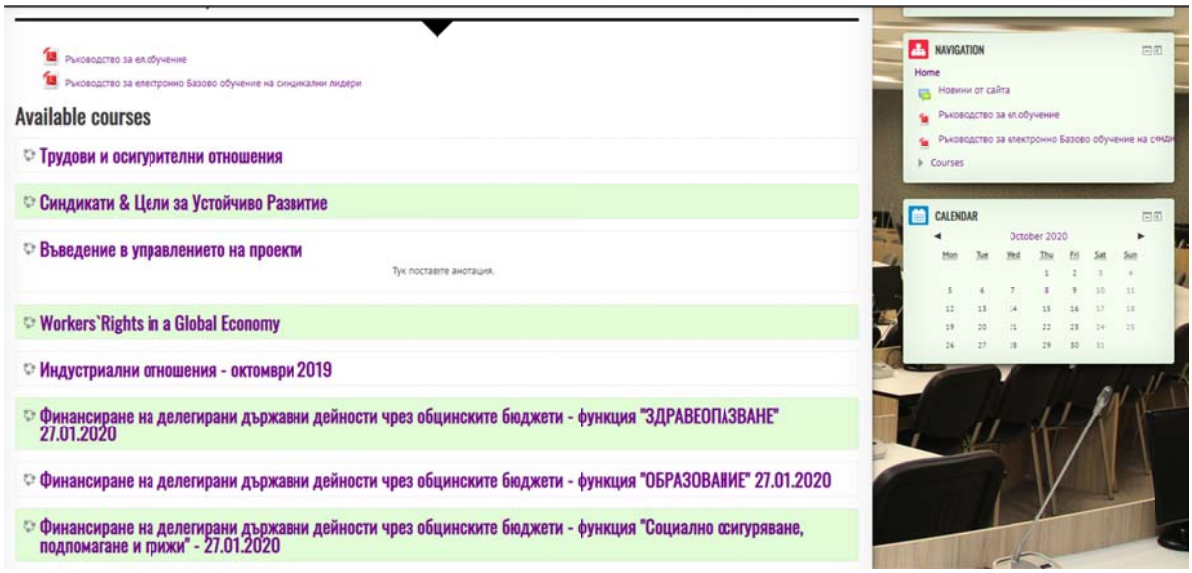
2.Обучения за повишаване на административния капацитет на структурите на КНСБ

Предоставяме набор от **над 30дистанционни курса** чрез интернет-базирани платформи, до които получава достъп всеки заявил участие и одобрен синдикален член. Записването за курс „Индустриални отношения“ вече става през **електронния синдикат**, **секция „Обучения“**. Индивидуалното участие се потвърждава от екипа на отдел „Обучения и квалификация” и обучаемият получава парола за достъп. Тази форма осигурява персонален избор кога и къде да се учим.

Базово 6-модулно обучение по „Индустриални отношения“ за председатели на основни синдикални организации, членове на синдикални комитети, на преговорни екипи, на стачни комитети се предлага вече 5 години. До момента са го завършили **3321**синдикални активисти. От 20.01.2020 то вече се предлага с актуализирани модули и аудиоверсия.

Разчитаме на всички колеги от браншови и регионални структури да го предлагат на синдикалисти и заети лица.

<u>Платформите за обучение на КНСБ и Колеж за работническо обучение придобиха водещо значение</u>



Най-голяма популярност и практическо приложение получиха трите модули по „**Финансиране на делегирани държавни дейности чрез общинските бюджети“** в образованието, здравеопазването, социалните дейности, култура, спорт, почивни дейности и религиозно дело, в които бяха обучени в класическа форма 24 колеги от регионалните структури, а след това в дистанционна форма броят на успешно завършилите е 876синдикалисти. Поставяме си за цел да обучим колегите и от малките общини.

Курсове „Специфика на КТД“в строителство,ВиК, лека промишленост, химия, земеделие, металургия, хранително-вкусова промишленост, енергетика, транспорт и търговия, кооперации, туризъм и услуги, музикални и танцови дейцизавършиха**347**синдикалисти по проект „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“ по ОП „Развитие на човешките ресурси“.

Всяка от темите по **ключови**/преносими **компетентности** се предлага за 16-часово обучение в рамките на 2/3 седмици няколко пъти през учебната година. Такъв подход позволи на **1135** колеги да изберат най-подходящия за тях период. Обновени са курсовете „Структури и политики на ЕС за синдикалисти“,„Въведение в управлението на проекти“

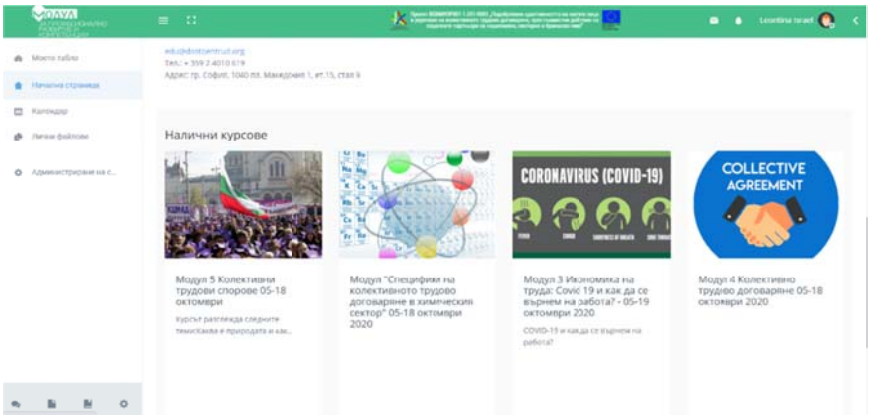
и „Разработване и управление на проекти“. Останалите са: Работа в екип, Социално предприемачество, Управление на времето, Информиране и консултиране, Предприемачество и иновации, Управление на стреса, Управление на конфликти, Управление на промяната.

3. По-важни проекти и обучения в рамките на проекти

Проект 2019/101815 „**Отговорен социален диалог за достоен живот**“, подпомогнат от Норвегия чрез Норвежки безвъзмездни средства 2014-2021, в рамките на програма “Социален диалог– Достоен труд” (KNSB Website (knsb-re-dial.net) осигури:

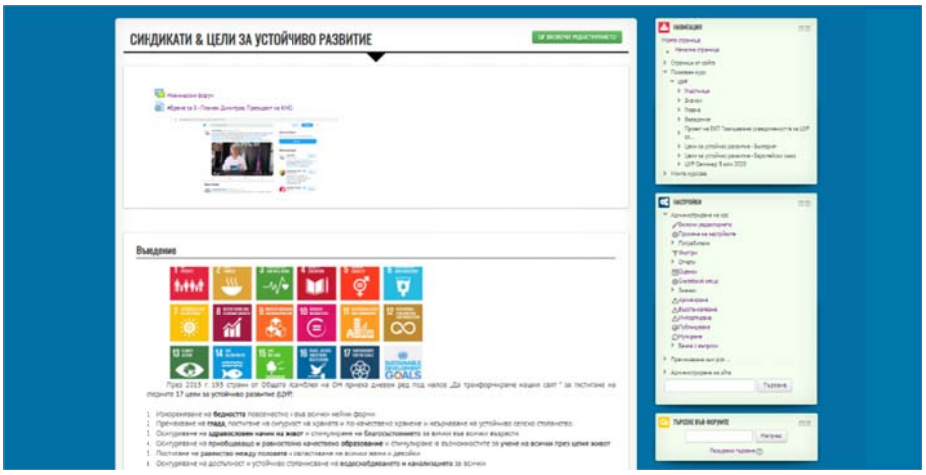
- Обучение **„Решаване на проблеми с Ексел“** – базисно ниво и ниво за напреднали, насочено към повишаване на административния капацитет на КНСБ и БСК с **208**завършили;
- Обучение: **„Управление на проектни дейности за синдикални и работодателски организации на регионално ниво“** – част 1 със 70 участници и част 2 с**29** сертифицирани завършили;
- Онлайн обучение „**Дигитални умения за партньорство**“ с 3 нива, завършени от **192** социални партньори;
- Онлайн обучение **„Английски език за социален диалог“** с 40 обучаеми от КНСБ, БСК и общинска администрация.

Над 100 курса за дистанционните обучение по проект „Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне, чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово ниво“ по ОП „Развитие на човешките ресурси“са на онлайн на платформа:



Проект **„Повишаване на осведомеността на ЦУР сред работниците и синдикалните лидери: достоен труд, околна среда и върховенство на закона“ ETUC**

- Обучение на **34** мултипликатори чрез семинар в zoom по проекта на ЕКП „**Синдикати и Цели за устойчиво развитие**“ – м. юни 2020;
- Включване на дейностите по проекта до 650 синдикалисти на регионално и браншово равнище.



- Обучени **125** представители на бежанската общност, запознати с трудови и осигурителни отношения и Целите за устойчиво развитие по проект **UnionMigrant Net и градовете заедно за интеграция**.

Основният инструмент за нас е **колективното трудово договаряне** и **изграждането на капацитет** на представителните организации на работниците и служителите за участие в социалния диалог на всички равнища. Това е път към намиране на механизми за преодоляване на задълбочаващите се неравенства на стария континент, за по-добри условия на труд и живот, по-широк достъп до ефективни публични услуги в областта на образованието, здравеопазването, съвместяването на професионалния и личен живот и др.

Резултатите от досегашните дистанционни обучения са **обнадеждаващи** по отношение на актива на национално, секторно и регионално равнище. За достигане на информацията и подпомагане провеждането на обучения за синдикалисти от основните организации разчитаме на членовете на всяка федерация, синдикат и съюз, както и на регионалните офиси.

Европейския стълб за социални права е включен в синдикалното обучение с финансиране от Фондация „Фридрих Еберт“. Наши представители взеха участие в множество съпътстващи събития и работни срещи, които помогнаха социалните измерения да заемат по-достойно място в обсъжданията, приетите политики, стратегии и документи за развитие на Европа като по-конкурентоспособна, но и по-близка до гражданите.

Ежегодно поддържане и допълване на регистъра с програми за обучение и обучители на МОН за осъществяване на Национални образователни кампании „Моето първо работно място“ от 2018 учебна година.Завършили с Удостоверения учители са:**835**през 2018 – 2019, **1841**през2019 – 2020 и **1268** през 2020 – 2021 г.

Краткосрочните класически обучения, които са съществени за повишаване и обмен на **професионални за синдикалната ни дейност знания и умения** в областта на колективното трудово договаряне, особено на общинско равнище, БЗУТ, промяна на нормативната база и други с екипи преподаватели и ръководители.

Курсове за **професионална квалификация по професия или част от професия** се обявяват за набиране на участници чрез електронния синдикат. Тук водещо място заема обучението по специалността „**Сътрудник по управление на индустриалните отношения**” за**синдикални активисти**, което се предлага по модули със смесена форма на обучение: на място при формирана група и дистанционно организирана практика и тестове. Очакваме активно включване на **преподавателите** на основните членове на КНСБ.

Като отчитаме целите, които се поставят на европейско равнище до 2030 г. 60% от трудоспособното население да участва годишно в учене през целия живот и Резолюцията за умения и УЦЖ на Международната конференция по труда 2021 г. следва да предлагаме курсове за формиране на умения, които да повишават капацитета на КНСБ на всички равнища – браншово, регионално, национално, европейско и международно.

Раздел V

КНСБ , ПОЛИТИКАТА И ОБЩЕСТВОТО

Глава първа

Взаимодействие с политическите партии и институции

През отчетния период Конфедерацията продължи своите работни отношения с редица политически партии и коалиции, без да проявява предпочитания и пазейки своята независимост. В рамките на мандата бяха поддържани работни отношения с парламентарно представените партии-ГЕРБ, БСП, коалиция Обединени патриоти, ДПС и Воля, както и с някои извънпарламентарни, като АБВ и коалицията Демократична България(последната-представена в Европейския парламент).Преди местните избори през 2019 година бяха проведени срещи с кандидатите за общински съветници от листите на повечето посочени парламентарни и извънпарламентарни партии, както и с кандидати за кметове.

1. Парламентарна дейност на КНСБ

Парламентарната ни дейност за отчетния период е свързана с четири парламента - 44-тия,45-тия,46-тия и 47-мия.

В рамките на 44-то Народно събрание (2017 - 2021 г.) са внесени становища, конкретни предложения и документи на КНСБ по отделни проектозакони, актуални теми,както и участия в заседания на комисии, форуми и срещи:

<u>През 2017 и 2018 г. са внесени становища по:</u>

1.ЗИД на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, внесен от Министерски съвет.

2.Три проектозакона за изменение и допълнение на Кодекса на труда, вносители - Министерски съвет, народни представители от ГЕРБ и ОП,и депутати от всички парламентарни групи.

3.Десет проектозакона за изменение и допълнение на КСО, внесени от Министерски съвет, н.п. от „БСП за България“, от ГЕРБ.

4.Два проектозакона за интеграция на хората с увреждания, внесени от група народни представители от ГЕРБ и ОП, и от МС.

5.Два проектозакона за изменение и допълнение на Закона за семейни помощи за деца, внесени от Министерски съвет и н.п. от „БСП за България“.

6.Законопроект за предприятията на социалната и солидарната икономика, внесен от Министерски съвет.

7.Законопроект за личната помощ.

8.Законопроект за хората с увреждания, внесен от МС.

9. Законопроект за социалните услуги, внесен от Министерски съвет.

10. Проектозакон за допълнение на Закона за развитие на академичния състав в Република България, внесен от н.п. от „БСП за България“.

11. ЗИД на Търговския закон, внесен от народния представител Корнелия Нинова и група народни представите.

12. ЗИД на данъчните закони, внесени от МС, за 2018 г. и 2019 г.

13. ЗИД на Закона за лечебните заведения, внесен от БСП.

14. ЗИД на Закона за МВР, внесен от МС.

15. ЗИД на Закона за насърчаване на заетостта, внесен от МС.

16. ЗИД на Закона за здравословни и безопасни условия на труда, внесен от МС.

17. ЗИД на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, внесен от народния представител Цветан Цветанов и група народни представители от ПП ГЕРБ.

18. Ратификация на Конвенция №131 на МОТ за определяне на МРЗ, приета на 22 юни 1970 г. в Женева.

19. ЗИД на Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина, внесен от МС.

20. Закон за допълнение на Закона за обществените поръчки, внесен от народните представители д-р Даниела Дариткова и Данаил Кирилов.

21. Предложения за конкретни теми за обсъждане във връзка с планираната продажба на дружествата на ЧЕЗ ГРУП.

22. ЗИД на Закона за здравето, внесен от н.п. от ПГ на ОП.

23. ЗИД на Закона за защита от шума в околната среда.

24. Становище относно законодателната инициатива на европейската комисия, относно автомобилния транспорт (т.нар. пакет „мобилност”).

25. ЗИД на Закона за съсловната организация на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти.

26. ЗИД на Закона за професионалното образование и обучение, внесен от Министерски съвет.

27. Предложения и съображения по измененията и допълненията на ГПК /чл.417/ и на ТЗ /чл.625/ и на ЗГВРСНР /§7/.

28. ЗИД на закона за висшето образование, внесен от народни .представители. от ГЕРБ.

Временната комисия за проучване на случаите на неизплатени заплати в страната бе създадена след официалното внасяне на този сериозен проблем в НС от Президента на КНСБ и Омбудсмана на Република България. В резултат на нашите разработки и предложения бяха приети промените в Кодекса на труда, които решиха в значителна степен този проблем. Това бе един процес, който продължи месеци наред, но в крайна сметка доведе до много добри решения за хората на наемния труд. В най-голяма степен това се дължи на упоритата, компетентна, активна и настойчива работа на експертите на КНСБ.

Временна комисия за установяване на всички факти и обстоятелства във връзка с приватизацията и планираната продажба на дружествата на ЧЕЗ Груп в България – друга комисия, в която нашите представители от централата на КНСБ и енергийните федерации участваха и защитаваха интересите на членовете на синдиката. Поставихме и настоявахме за яснота по въпросите за социалните измерения на сделката, с оглед запазване на доходите и социалните придобивки на работещите в ЧЕЗ. Изискахме също от кандидат-купувачите и яснота за стратегията за развитие на дружеството, ценовата стратегия и социалните измерения за потребителите на електрическа енергия в България, включително фирми и домакинства. С участието си за пореден път показахме, че никой не може да ни прескача или пренебрегва при осъществяването на такава важна сделка, която е от значение включително и за националната сигурност на страната.

Комисията по европейските въпроси и контрол на европейските фондове имаше водеща роля в подготовката, провеждането и отчитането на Българското председателство на Съвета на Европейския съюз. В тази си дейност тя бе подпомогната от създадения към нея постоянен Обществен съвет, в който имаше и представители на КНСБ. През октомври 2017 г.

ръководството на КНСБ проведе срещи с ръководителите на ПГ на ГЕРБ и ПГ на Обединени патриоти, на които представихме анализа и оценката на Конфедерацията на Програмата за управление на правителството за периода 2017-2021г.Обсъдени бяха и нашите конкретни законодателни предложения и ключовите ни политически приоритети.

Участието ни в законодателния процес бе не само чрез официалното внасяне на становища, предложения и конкретни текстове по проектозаконите, а и чрез активно участие в заседанията на съответните комисии. Трайна традиция бе представители на ръководството на Конфедерацията, както и председатели на федерации да отстояват в заседанията на отделните ресорни комисии конкретни законодателни предложения.

Преговорите по проектите за изменения и допълнения на данъчните закони, както и на трите проектозакона за ЗИД на бюджетите на НЗОК, на ДОО и на държавния за 2018 и 2019 г., се проведоха на ниво ръководства на парламентарни групи и с участието на председателя на комисията по бюджет и финанси, която е водеща.

Наши представители участваха в обществени обсъждания, инициирани от социалната,здравната и образователна комисии,по актуални проблеми,сред които:

- Концепцията за реформиране на системата за експертиза на работоспособността;
- Модел „домашни грижи“ – съвременен подход за предоставяне на интегрирани здравно-социални услуги на възрастни хора с хронични заболявания, трайни увреждания и след активно лечение в болница;
- Предложения по въвеждане на дуалната система на образование в българската система на професионално образование и обучение;
- Законопроект за личната помощ;
- Законопроект за социалните услуги.

<u>През 2019 г. бяха представени становища по :</u>

1. Проект на решение за вземане на акт по Препоръка № 205 на МКТ относно: заетост, достоен труд за мир и устойчивост.

2. ЗИД на Закона за здравето, внесен от народния представител Валери Симеонов и група народни представители.

3.Манифест на КНСБ „За възраждане и развитие на европейските ценности и Европейския социален модел“, приет от ИК на НСБ през март 2019 г.

4. ЗИД на ЗДДС, внесен от народния представител Корнелия Нинова и група народни представители.

5. Законопроект за допълнение на КСО, внесен от народния представител Корнелия Нинова и група народни представители.

6. Законопроект за допълнение на КСО, внесен от народни представители от ГЕРБ.

7. ЗИД на Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите, внесен от МС.

8. Закон за превенция от неблагоприятни климатични събития, внесен от МС.

9. ЗИД на Закона за шума в околната среда, внесен от народния представител. Хамид Хамид от ДПС.

10. ЗИД на ЗКПО, внесен от МС.

11. ЗИД на КСО, внесен от народни представители от Воля - Българските родолюбци.

12. ЗИД на КТ, внесен от народни представители от Воля- Българските родолюбци.

13. ЗИД на Закона за висшето образование, внесен от МС.

14.Решение за приватизация на обособени части от имуществото на „Вазовски машиностроителни заводи“ – Сопот, внесено от МС.

15.ЗИД на Закона за устройството на Черноморското крайбрежие, внесен от МС.

16.ЗИД на Закона за българските лични документи, внесен от народни представители от Обедиени партриоти.

17.Проектозаконите на Държавния бюджет, НЗОК и ДОО за 2020 г., внесени от МС.

18. Заключителен документ от международна конференция на тема: „Принос на синдикатите от балканите за процеса на интеграция, правото на сдружаване и колективно договаряне в контекста на стогодишнината на МОТ“, проведена през април 2019 г. в КНСБ.

19.Законопроект за публичните предприятия, внесен от МС.

По проектозакона за публичните предприятия бяха проведени серия от срещи и разговори в министерства и с отделни народни представители. Успяхме да променим редица заложени в проектозакона текстове, а от парламентарната група на ОП внесоха наши предложения между първо и второ четене. Те не бяха приети, с което на практика НС лиши работниците от правото им да контролират публичните компании, което е тяхно право по Конституция, законите на РБългария, както и според редица международни актове, които препоръчват независим надзор над управлението на държавните дружества. По този повод на всички народни представители, както и на парламентарните журналисти беше връчена Декларация на КНСБ, с която остро осъдихме отхвърлянето на тези текстове от проекта на Закон за публичните предприятия.

На срещи с ръководствата на парламентарните групи на ГЕРБ, ДПС и ОП дискутирахме нашите становищапо бюджетите на държавата, ДОО и НЗОК за 2020 г. Успяхме да защитим в голяма степен исканията ни, които представихме във времето между първо и второ четене. Част от тях бяха припознати и внесени от народни представители. При второто четене на трите проектозакона на заседанието на водещата бюджетна комисия бяха възприети и гласувани още няколко наши искания, които председателите на федерации от бюджетната сфера успяха да защитят.

По покана на народни представители от групата на „Воля – Българските родолюбци“ взехме участие в работна среща, на която те представиха свои проектозакони за изменения и допълнения на КТ, Закона за семейните помощи за деца, Кодекса на труда и КСО. От наша страна анализ и коментар направи националния секретар по социална защита.

Под председателството на Комисията по европейски въпроси и контрол на европейските фондове в НС се проведе дискусия на тема: „Бъдещето на Кохезионната политика и ЕС през новия програмен период 2021-2027г. и участието на България в преговорния процес“. В работата и участваха представители на ръководството на КНСБ, вицепремиерът Томислав Дончев, евродепутати и дипломати.

През м. април КНСБ, съвместно с фондация „Фридрих Еберт“, организира форум посветен на Европейския стълб за социални права и неговата реализация, в който участваха и народни представители от социалната и бюджетна комисия на НС. Целта бе да се обсъди визията на

институциите и социалните партньори за готовността на България да формулира и изпълнява един амбициозен Национален план за въвеждане изискванията на Европейския стълб за социални права.

Във форума на тема: „Данъчната система в България: Тенденции, предизвикателства, възможности“, организиран от КНСБ, взеха участие н.п. Петър Кънев – председател на икономическата комисия и н.п. Емил Димитров – председател на комисията за наблюдение на приходните агенции и борба със сивата икономика и контрабанда.

<u>През 2020 г. бяха представени становища по:</u>

1. ЗИД на Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина – вносител МС.

2. Законопроект за допълнение на КТ - вносител народният представител Александър Сиди и народни представители .от ОП.

3. ЗИД на КТ – вносител народният представител Юлиан Ангелов.

4.Закон за изменение на КТ – вносител народният представител Искрен Веселинов.

5. ЗИД на Кодекса на труда – вносител МС.

6. ЗИД на Закона за енергетиката – вносител МС.

7.Законопроект за мерките по време на извънредното положение,обявено с решение от 13 март 2020 г. на Народното събрание – внесен от н.п.от ГЕРБ . С него се променят 9 закона в.т.ч КТ, КСО, Закона за хората с увреждания и други.

8.ЗИД на Закона за енергетиката – вносител народният представител Валентин Николов.

9.Законопроект за мерките по време на извънредното положение, обявено с решение от 13 март 2020 г. на Народното събрание –внесен от н.п.от ГЕРБ – вносител народният представител Красимир Ципов и депутати от ГЕРБ.

10.Законопроект за мерките по време на извънредното положение, обявено с решение от 13 март 2020 г. на Народното събрание –внесен от депутати от ГЕРБ – вносител народният представител Валери Симеонов.

11.ЗИД на Закона за държавните резерви и военновременните запаси – относно създаването на „Държавна петролна компания“.

12.Законопроект за изменение на Закона за социалните услуги – вносители депутати от „Воля – българските родолюбци“.

13.Закон за изменение на Закона за здравето – МС – промените в преходните и заключителни разпоредби са в 17 закона – Закона за акцизите и данъчните складове, Закона за водите, в Закона за бюджета на НЗОК, КТ и КСО.

14.Становище на КНСБ върху данъчната политика на РБългария и върху ЗИД на ЗДДС с вносители депутати от ГЕРБ и ОП.

15. ЗИД на Закона за държавния бюджет на Република България за 2020г.- вносител МС.

16. Законопроект за изменение на Закона за Министерството на вътрешните работи – вносител народният представител .Пламен .Нунев и група депутати от ГЕРБ.

17.ЗИД на Наказателния кодекс – внесен от депутати от ОП.

18.Законопроект за допълнение на Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каса за 2020 г. – вносител МС.

19.ЗИД на Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти, на зъботехниците и на помощник-фармацевтите - вносител народният представител д-р Д.Дариткова.

20. ЗИД на Закона за лечебните заведения – внесен от д-р Д.Дариткова

21. ЗИД на държавния бюджет за 2021 г. Внесли сме становище и за второ четене конкретни предложения и искания на КНСБ.

22. ЗИД на бюджета на ДОО за 2021 г.- становище и конкретни предложения.

23. ЗИД на бюджета на НЗОК за 2021 г. –становище и предложения.

24. ЗИД на закона за чужденците – вносител МС. С него се променя и закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.

25. Закон за изменение на закона за лекарствените продукти в хуманната медицина – внесен от депутата Валери Симеонов.

26. Законопроект за изменение и допълнение на Закона за железопътния транспорт – вносител МС, с който се променя и Закона за публичните предприятия. Внесени са наши предложения за второ четене.

27. Становище на КНСБ по проект на „Стратегия за устойчиво енергийно развитие на Република България до 2030г. с хоризонт до 2050г.“ на МЕ.

28. Сигнали, писма с искания за обсъждания и анализи свързани със сектор „Енергетика“.

29. По проекта за закон за уреждане на отношенията, свързани с личните сметки за безналични ценни книжа водени в централния регистър на ценни книжа от „Централен депозитар“.

През 2020 г. българският Парламентсе изправи пред сериозно предизвикателство. С решение на 13-ти март Парламентът обяви извънредно положение в страната заради пандемията от COVID-19. Променен бе парламентарния режим на работа и бе спрян достъпът на външни лица за участие в заседанията на комисиите, вкл. парламентарният контрол през м.април остана само в писмен вид.

Тези заседания не се предаваха онлайн, с малки изключения на тези, които работеха в зали с осигурена и монтирана за целта техника, но без да има възможност за включване на външни лица в дебатите. Имаше важни, водещи комисии, които заседаваха в зали, от където излъчване нямаше, какъвто е и случаят със социалната комисия.

Всичко това наложи и ние да преминем на друг комуникационен режим на взаимодействие с Парламента, без да губим връзката си с него и участието си в законодателния процес. За първи път не проведохме традиционните срещи с ръководствата на парламентарните групи за обсъждане и представяне на нашите искания по проектобюджетите 2021.

В законодателната дейност на народните представители се настани трайна тенденция и предпочитана практика в преходните и заключителните разпоредби да се променят всякакви други кодекси или закони. Така се прокараха редица лобистки поправки или се решиха „пожарни“ситуации. В Закона за извънредното положение имаше поправени 17 други закона, в проектозаконите за железопътния транспорт и за лечебните заведения се измениха и допълниха закона за публичните предприятия. В Кодекса за търговското корабоплаване се промени НК по

отношение на нерегламентираните автомобилни превози, което доведе и до вето на Р.Радев и много други. Голяма част от внесените от нас становища бяха по точно такива поправки.По проекти, внасяни от народни представители, засягащи доходи, жизнено равнище, трудово и социално законодателство остана изискването, което действа и в настоящия момент, задължително да се изпращат за становище от НСТС.

През лятото на 2020 г.протестните митинги и шествия започнаха още в първия месец на годината, прерастваха в блокади, нападения, палаткови лагери и дори барикадиране на протестиращи в сградата на НС.

<u>През 2021 г. з</u>авърши мандата си 44-то НС последваха парламентарни избори за 45-то и 46-то НС., парламенти с кратък живот и никаква законодателна дейност, при внесени само в 45-ия Парламент над 70 проектозакона.

В този период проведохме серии от предизборни срещи с основните политическите партии и коалиции – ГЕРБ-СДС, ИТН, БСП, ДБ, Изправи се БГ! Ние идваме, ДПС, ПП , на които обсъждахме Меморандума на КНСБ и Мерки на КНСБ за подкрепа на доходите.

От началото на 47-то НС започнаха участията ни в законодателния процес. По проектозаконите за удължаване срока на действие на част от разпоредбите на трите бюджета – на държавата, на ДОО и на НЗОК за 2021 г., по данъчните закони, по трите проектобюджета за 2022 г., по закона за здравето, закона за енергетиката и др. внесохме писмени становища. Възстанови се и участието ни в заседанията на парламентарните комисии.

2. Връзки с членовете на Европейския парламент от Република България

Българските членове на ЕП винаги са били информирани и са разполагали с декларациите, становищата и предложенията на КНСБ, които сме изпращали на всеки един от тях, независимо от ресорите им в парламентарните комисии. Много често и липсваше отговор и реакция по изпращаните документи. Въпреки то пълноценно бе сътрудничеството ни единствено с Георги Пирински, Владимир Уручев, Ангел Джамбазки, Андрей Ковачев и Петър Курумбашев, чийто мандат бе до 2019 г.

„Европейски стълб за социални права – предизвикателства и перспективи“ - бе форум, с който се включихме в десетдневката обявена

от ЕКП за популяризиране на Европейския стълб и неговото фундаментално значение за връщане доверието на гражданите от ЕС. По тези въпроси пряко работихме с Георги Пирински, който бе член на Комисията по заетост и социални въпроси в ЕП.

Еврокомисарят Мария Габриел участва в инициативата на КНСБ „Безжичен интернет във всяко училище“, на която обстойно бяха обсъдени проблемите на дигитализацията и създаването на условия за дигитални умения в българското образование. Г-жа Габриел подкрепи и кръглата маса, посветена на новите рискове пред децата в интернет, която се проведохме в рамките на Международния детския етнофестивал 2018 г.

Влизането в сила на Референтния документ за най-добри налични техники за Големи горивни инсталации (LCP BREF)доведе до сериозно напрежение в цял един регион на страната – област Стара Загора и Маришкия басейн. Серията от срещи, които инициира и организира КНСБ, събраха и ангажираха с търсенето на решения министър-председателя, ресорните министри, народни представители от българския парламент, и евродепутати,сред които лидера на ПЕС - Сергей Станишев, и Владимир Уручев - член на Комисията по промишленост, изследвания и енергетика.По този проблем,въпреки, че са от различни политически семейства, българските евродепутати се обединиха и излязоха с обща Позиция, която внесоха на вниманието на Юнкер, на Кармену Вела - комисар по околна среда и на Мигел Ариас Канете – комисар по климат и енергетика.

За КНСБ винаги от решаващо значение е било в ЕП да бъдат изпращани личности, които убедено ще работят за реализиране на европейските ценности, но и достойно ще защитават интересите на страната ни. В тази връзка, преди изборите през 2019 г., проведохме серия от срещи с ръководствата и с кандидатите за евродепутатина ГЕРБ, БСП за България и ВМРО и ДПС. Бяха обсъдени ключовите послания от Манифеста на КНСБ „За възраждане и развитие на европейските ценности и Европейския социален модел“, както и техните платформи и политически документи за участие в тези избори.Договорено бе да се поддържатрегулярни контакти с нашите евродепутати, които да бъдат информирани за приети от органите на Конфедерацията важни документи, и за тези тези становища и предложения по проекти, които ще се обсъждат в ЕП.

Този диалог в настоящия мандат е много активен и във висока степен ползотворен и резултатен. Ще посочим серия от онлайн срещи-разговори, които имахме с Радан Кънев, Асим Адемов, Атидже Алиева-Вели, Цветелина Пенкова, Петър Витанов, Ангел Джамбазки и Елена Йончева по конкретни директиви, предстоящи за обсъждане в ЕП.

Сред обсъжданите документи бяха тези за адекватната МРЗ, по Доклада за въздействието на правилата на ЕС в областта на свободното движение на работници и услуги: трудовата мобилност в рамките на ЕС по Директива на ЕК за засилване приложимостта на принципа „еднакво заплащане за равен труд или труд с една и съща стойност“ между мъжете и жените чрез прозрачност на заплащането и действени механизми, Директива относно правото на откъсване от работната среда и др.**Други**

По традиция структури на КНСБ провеждат срещи с представители на политически партии при подготовката на местните избори и представители на конфедерацията участват в листи за избори на общинските съвети. В момента имаме избрани повече от 100 общински съветници в различни общини в България, които са представители на граждански квоти на различни политически партии.КНСБ изрази подкрепа и за избора на някои кметове.

В рамките на кампанията за избори за президент и вицепрезидент през 2021 година бяха проведени срещи с отделни водещи кандидати.

Глава втора

КНСБ и гражданското общество, взаимодействие с неправителствени организации

1.КНСБ и гражданското общество

КНСБ и основните й членове поддържат работни отношения с редица организации на гражданското общество, в т.ч. организации на жени, младежи, потребители, професионално-съсловни съюзи и организации на самонаети, занаятчии,земеделски производители и други.

Част от взаимоотношенията на Конфедерацията с организираното гражданско общество се осъществяват чрез Икономическия и социален съвет на България, в който са представени работодателските организации,

синдикатите и организации, представляващи разни интереси. В периода 2017 -2022 Конфедерацията участва в разработването и приемането на становища, резолюции, анализи и други от Икономическия и социален съвет. От общо 42 становища, резолюции и анализи,изготвени от съвета в периода 2017-2022 година представителите на КНСБ са докладчици по общо 19, като от становищата (всичко 29 на брой) представителите на КНСБ са докладчици по 16 от тях.

На равнище ЕС КНСБ участва в Европейския икономически и социален комитет, където също са представени работодателски организации, синдикати и организации,представляващи разни интереси от всички страни членки. Конфедерацията със своите представители участва в подготовката на доклади, становища, резолюции и други в тяхното обсъждане и гласуване.

През 2017 г. Президентът на КНСБ бе докладчик от група II на синдикатите по изключително важно становище на ЕИСК по неравенствата в доходите и богатството, прието с голямо мнозинство от Комитета.

2.Собствена и съвместна благотворителна, социална и културна дейност на Конфедерацията

КНСБ осъществява собствена благотворителна дейност чрез **Благотворителен фонд „ПРОФ.Д-Р ЖЕЛЯЗКО ХРИСТОВ”.**От този фонд се финансират редица инициативи. Той изпълнява своята дейност, придържайки се към основните цели, зададени в неговия Устав:

- Подкрепа на уязвими лица от обществото;
- Социална интеграция и личностна реализация;
- Осигуряване на условия и възможности за развитие и реализация на децата и младежите в България;
- Предизвикване на публичен интерес към духовните ценности, нагласите и моделите на поведение на децата;
- Насърчаване развитието на таланта на децата;
- Екологично образование и възпитание.

Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов” помага при нужда на синдикални членове, на деца, загубили родителите си при трудова злополука, насърчава развитието на талантливи деца и тяхното

израстване в среда на толерантност, уважение и партньорство, организира национални и местни кампании при бедствия и катастрофи. Благотворителният фонд е с отношение към изкуството, културата, фолклора и традициите.

От 2020 г. дейността на благотворителния фонд е повлияна и съобразена с епидемиологичната обстановка, наложена от пандемията COVID – 19. Организирани бяха благотворителни кампании, в отговор на последиците от здравната и икономическа криза, оказана беше подкрепа на засегнати членове на КНСБ, предвидени събития от масов характер не се състояха.

Направленията, в които работи благотворителният фонд са Социални дейности и Културно-образователни дейности:

Социални дейности

- **Стипендии на деца, които са загубили родител при трудова злополука**

От 1998 г., в продължение на 23 години КНСБ и БФ „Проф. д-р Желязко Христов, д.м.“ изплащат стипендии на деца, на които родителите са загинали при трудова злополука. Загиналите са миньори, полицаи, учители, шофьори, железничари и др., част от тях синдикални членове. Децата получават по 50 лв. на месец, докато завършат средното си образование. През периода 2017 г. – 2021 г. са изплатени стипендии на обща стойност 112 хил. лв., като 109 хил. лв. са за стипендии и 3 хил. лв. за абитуриентски облекла за завършилите през 2017 г., 2018 г. и 2019 г. (преди пандемията COVID-19).

В началото на мандата броят на стипендиантите беше 51, през отчетния петгодишен период 26 деца завършиха образованието си. Отчитайки приетите за стипендия през периода нови 13 деца, през 2021 г. са подпомагани 38 деца.

Стипендиантите са от различни райони на цялата страната, в т.ч. деца на загинали при изпълнение на служебните си задължения в МВР, мини „Бобов дол”, мина „Ораново”- гр. Симитли; мина „Джурково” – гр. Лъки, НК „Железопътна инфраструктура”, „Арсенал” АД, „Горубсо-Златоград”, „Горубсо-Мадан”, ТЕЦ „Марица изток 1”, ТЕЦ „Марица изток 2”, деца на загинали при драматичната катастрофа на гара Хитрино, на починали от коварния вирус COVID-19 и др.

Условията за подпомагане на деца, загубили родител при трудова злополука са следните:

- Единият от родителите да е загинал при трудова злополука;
- Месечни стипендии се изплащат до завършване на средно образование, но не по-късно от навършване на 20-годишна възраст;
- Детето редовно да посещава учебно заведение, освен ако здравословното му състояние не го позволява;
- Средномесечният доход на член от семейството за предходните 12 месеца да е по-нисък или равен на 400 лв.;
- Единият родител да е настоящ или бивш член на КНСБ.

Децата, лишени от родителски грижи се нуждаят от внимание и подкрепа, от усещането, че не са забравени и има кой да се погрижи за тях. Подпомагайки тези деца, които съдбата е ощетила, КНСБ и Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов, д.м." им дарява надежда, самочувствие и увереност, необходими за тяхната интеграция в обществото и превръщането им в активни, достойни граждани, адекватни и конкурентноспособни на пазара на труда.

➢ **Обществени трапезарии**

От повече от 20 години КНСБ подкрепя уязвими граждани от обществото, като предоставя безплатна храна за обяд. От 2008 г. социалната услуга достига до потребителите през БФ „Проф. д-р Желязко Христов".

От 2017 г. до 2020 г. по програма на Фонд „Социална закрила" функционираха 12 обществените трапезарии, в които всяка година 351 човека, изправени пред изпитанието да оцеляват, се храниха безплатно всеки делничен ден. Съобразно изискванията, ползватели на услугата бяха хора с минимални доходи или липса на доходи и лица с увреждания.

Социалната услуга се предоставяше в обособени трапезарии (ресторанти, столове, клубове), отговарящи на санитарно-хигиенните изисквания. Трудно подвижните лица получаваха храната си у дома със съдействието на Домашен социален патронаж.

След обявеното извънредно положение, свързано с разпространението на COVID-19, обществените трапезарии продължиха

своята работа при стриктно спазване на всички хигиенни и дезинфекционни режими за помещения и персонал, съгласно утвърден от Регионалните здравни инспекции алгоритъм за дезинфекционни мероприятия в обекти с обществено предназначение в условия на епидемично разпространение на COVID-19.

През периода на извънредно положение, от месец март 2020 г. до месец юни 2020 г. от услугата се ползваха двойно повече потребители - над 700. Дейностите по социалната програма се осъществяваха със съдействието на Регионалните съвети на КНСБ и Дирекциите „Социално подпомагане" в съответните региони.

Реализираните дейности по програмата за обществени трапезарии през периода 2017 г. – 2020 г. за 4 години са на обща стойност 1025 хил. лв., средно по 256 хил. лв. на година.

Осъществявайки този социален проект спомогнахме за физическото оцеляване на лица, чийто минимални доходи са недостатъчни да покрият потребности от жизнено важно значение – храна, лекарства, отопление (осветление) и др. консумативи.

За съжаление от 2021 г. юридически лица с нестопанска цел нямат право да кандидатстват за финансиране по програмата за обществени трапезарии на Фонд „Социална закрила". Съобразно утвърдените промени в правилата, достъп до финансиране имат само общините, защото обществените трапезарии от месец юли 2020 г. се третират като местна дейност.

- **Благотворителни кампании**

- **Благотворителна DMSкампания „Помогни на дете"**

На 28 април 2018 г., във връзка с отбелязването на Международния ден в памет на загиналите и пострадалите при трудови злополуки, стартира благородната инициатива на КНСБ, в подкрепа на деца, които са загубили своите родители на работното си място. Беше активиран DMSномер за набиране на финансови средства за децата-стипендианти на Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов". Средствата се набират чрез съобщения с текст DMSPOMOGNI на 17 777. Цената на 1 SMS е 1 лв. При желание за ежемесечно участие в кампанията, може да се направи абонамент за месечно дарение в размер на 2 лв. или 5 лв.

Кампанията продължава да бъде активна. За 4 години финансовият ефект от Кампания „Помогни на дете“ възлиза общо от SMSи дарения на 20 хил. лв.

- **Национална благотворителна кампания „НЕ СИ САМ“**

Национална благотворителна кампания „НЕ СИ САМ“ стартира на 1 май 2020 г. - Деня на труда и работническата солидарност, в отговор на безпрецедентната епидемична обстановка, свързана с разпространението на COVID-19 и отражението на заразата върху съдбите на трудовите хора. КНСБ заедно с основните членове на синдиката и Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов” обявиха началото на инициативата в подкрепа на синдикални членове, засегнати от пандемията.

Основни членове на КНСБ, които през годините са формирали фондове за социална подкрепа се ангажираха с изплащането на помощи по кампанията по ред и правила, определени от техните органи. Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов” помага на членове от сектори, в които не са разработени механизми за оказване на помощ при необходимост.

В края на отчетния период (към декември 2021 г.) в рамките на Благотворителна кампания „НЕ СИ САМ“ от Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов“ и от основните членове на КНСБ (СБУ, ФСЗ, НСФЕБ, ФНСОГСДП, ФНСДУО, ФНСЗ, НУС, ФСОЛП) са подпомогнати над 3000 синдикални членове, в т.ч. семействата на повече от 40 починали. Общият ресурс финансови средства, изплатени от основните членове на КНСБ и от БФ „Проф. д-р Желязко Христов“ в помощ на членовете на КНСБ е в размер на 427 хил. лв.

Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов“ оказа помощ на членове на КНСБ, съобразно следните критерии за достъп до подпомагане:

- Членство в КНСБ
- Синдикалният член, диагностициран с положителна проба за COVID – 19 да е хоспитализиран или да е преминал през болнично лечение през последните два месеца;
- Основният член, в който заболялото лице членува да не разполага със солидарни фондове или други механизми за подпомагане.

За да може да осъществява благородната си дейност, БФ „Проф. д-р Желязко Христов“ осигурява финансови средства от дарения. От стартирането на Благотворителна кампания „НЕ СИ САМ“, 01.05.2020 г. до 31.12.2021 г. са набрани целеви финансови средства от 90 хил. лв. Изплатени са помощи на 1060 членове на КНСБ. Извършеният общ разход от благотворителния фонд по Кампанията „НЕ СИ САМ“ е в размер на 131 хил. лв. Изплатени са помощи с 41 хил. лв. повече от набраните целеви финансови средства, за сметка на други приходи на благотворителния фонд,

През отчетния период са осъществявани и редица други благотворителни кампании и мероприятия, в т.ч.:

- **Коледно-новогодишен концерт „20 години благотворителност“** за отбелязване на 20 годишния юбилей от основаването на БФ „Проф. д-р Желязко Христов, д. м.“, организиран през декември 2017 г. По време на организацията и провеждането на концерта се набираха дарения за стипендиантите на фонда. Програмата започна с кратък документален филм за проявените благородство и доброта през изминалите години, след което продължи с изпълнения на инструменталисти от Националната музикална академия „Проф. Панчо Владигеров“, вокални изпълнители от Арт център „Кърнолски“, танцьори от Национално училище за танцово изкуство, лауреати от детския етнофестивал - ПТС „Чудесия”, ТС „Чинарче” и др. В подкрепа на инициативата „20 години благотворителност” са получени 7993 лв. за стипендиантите на фонда.

- **Благотворителен концерт, организиран съвместно с РС – Велико Търново** през 2017 г. Събраните средства от 8400 лв. бяха дарени за лечение на 3 деца от района на Велико Търново.

- **Коледно-новогодишно парти с подаръци за стипендиантите на благотворителния фонд,** организирано в края на 2019 г.

- **Кампания „Подай ръка на отец Иван“** - в отговор на отправен призив за помощ от отец Иван, който от години се грижи за хора в беда. Поради тежката криза, отец Иван се обърна към нас с молба за съдействие за осигуряване на отопление, храна и дрехи за зимните месеци. За две седмици бяха осигурени 5 тона въглища със съдействието на РС – Перник и Регионалната структура на КРИБ в гр. Перник, 1 камион дърва чрез ФСОГСДП и Държавно горско стопанство - София, 1 тон картофи от

„КАЙАГРО“ ЕООД – гр. Самоков, 200 кг. дрехи от „Дружба-стил“ АД – гр. Варна и захарни изделия от „Захарни заводи“ – гр. Горна Оряховица. Събрани бяха 1180 лв., с които закупихме трайни пакетирани хранителни продукти. Дарението бяха предадени на отец Иван и неговия екип в Дом за сираци „Св. Николай“ при Манастир „Св. Троица“ в с. Нови хан.

- **Кампания в подкрепа на пострадалите от земетресенията в Хърватия.** В края на 2020г. Хърватия бе разтърсена от разрушително земетресение. Сринати бяха два града - Петриня и Сисак. Загинаха хора, десетки бяха ранени, мнозина останаха без дом и без работа. Синдикатите в Хърватия (UATUC, NHS,Matica) обединиха усилия и организираха благотворителна акция за осигуряване на хуманитарна помощ и финансова подкрепа за пострадали синдикални членове, работници и граждани. Те призоваха за спешна международна подкрепа чрез дарения. Кампанията бе подкрепена от Европейската конфедерация на профсъюзите. КНСБ се присъединява към апела на хърватските колеги за финансова подкрепа. Отправихме апел за осигуряване на дарения в подкрепа на пострадалите в Хърватия и успяхме да подкрепим инициативата на хърватските синдикати с 5000 евро.

<u>Културно-образователни дейности:</u>

Международният детски етнофестивал „Децата на Балканите – с духовност в Европа”се провежда по традиция на 31 май и 1 юни в Летния театър на китното селище Минерални бани, Хасковска област. Началото на ежегодния детски празник е поставено през 2001 г. по идея на проф. д-р Желязко Христов. Фестивалът е посветен на 1-ви юни - Международен ден на детето.Детският етнофестивал се осъществява с активното съдействие на домакините, Община Минерални бани и подкрепата на бизнеса и хотелиерите в района.

По регламент, участниците в детския етнофестивал са певци, инструменталисти и танцьори от 5 до 18 годишна възраст. На фестивалната сцена са се изявявали изпълнители от територията на цяла България и от чужбина – Босна и Херцеговина, Грузия, Индия, Македония, Молдова, Полша, Румъния, Сърбия, Турция, Хърватия.Всяка година, в която е провеждан вълнуващият детски празник сме посрещали около 2000 местни и чуждестранни участници, представят се около 120 групови и индивидуални изпълнители.Чрез музикалното и танцово изкуство, по

време на фестивала се представят културните ценности и традиции на различни етноси и националности.

Основната идея и послания, които фестивалът носи са за единство и общо бъдеще на Балканите, Европа и света, за толерантност между етносите, за уважение към различните духовни и културни ценности. Етнофестивалът предоставя възможност за творческа изява и развитие на младите таланти. Стимулира се развитието на потенциала на децата, създава се чувство за ангажираност и отговорност, което учи децата на взаимно уважение и партньорство.

От 2013 г. медийни партньори на събитието са Българска национална телевизия и БНР Радио Благоевград. Всяка година БНТ заснемаше и излъчваше по два концерта от детския празник и документален филм за фестивала. БНР Радио Благоевград осигуряваше специална награда - студиен запис на изпълнение в звукозаписно студио.Паралелно с концертната програма се организирани съпътстващи дейности - представяне на традиционни български занаяти, кулинарни изложения и конкурси, майсторски клас на знаменитата Валя Балканска, пленери и други развлекателни и образователни занимания за децата.

В началото на 2020 г. беше започнала организацията на XX Юбилеен международен детски етнофестивал. През февруари 2020 г. КНСБ чества 30 години от своето основаване, така детският фестивал се предвиждаше да отбележи два юбилейни празника – 20 години от началото на етнофестивала и 30 години от създаването на Конфедерацията.

За съжаление поради извънредната пандемична обстановка и наложените ограничения и мерки за борба с COVID – 19, двадесетото юбилейно издание на етнофестивала се наложи да бъде отложено два пъти.

Благотворителен фонд „Проф. д-р Желязко Христов“ подкрепя също **инициативи и мероприятия в областта на изкуството**. Наши партньори са Сдружение на танцовите дейци, Арт център "Кърнолски", които провеждат ежегодно конкурси за деца и младежи, КНСБ чрез благотворителния фонд осигурява специални награди за участниците.

Подкрепата на уязвими групи от населението, отношението към културата, фолклора, традициите, насърчаването на духовността, толерантността и партньорството, допълва социалната визия на КНСБ и повишава доверието на хората към синдиката, затова работата по

благотворителни инициативи трябва да продължи и през следващия мандат.

Глава трета

Медийна политика и връзки с обществеността

Информационната и медийна политика на КНСБ през отчетния период бе подчинена на основните приоритети на синдиката, заложени от VIII конгрес на КНСБ.

В своята работа пресцентърът се водеше от целта за развитие и утвърждаване на медийното присъствие на КНСБ, на дигиталните платформи и мястото на синдиката в тях, за изграждане на нови канали за вътрешна комуникация, ориентирани към членовете на синдиката. Акценти в дейността бяха популяризиране на повдигнатите от синдиката важни социално-икономически теми, на изразените експертни позиции, предложения и становища, на резултатите от усилията на Конфедерацията за извоюване на достойни доходи и безопасни условия на труд.

Условно периодът може да бъде разделен на две части в резултат на отпечатъка, който разпространението на Ковид-19 остави и продължава да оставя върху всички сфери – преди и след пандемията. Тя рефлектира и върху комуникационната политика, като след март 2020 г. доведе до бързо преминаване към дигитална среда за провеждане на пресконференции, форуми и конференции с медийно присъствие, фокус върху развитието на нови канали за комуникация – вътрешна и външна. Периодът обхваща сложни процеси и сътресения не само в здравен, но и в политически план – страната премина през политически сътресения, социални конфликти и разделения. КНСБ активно изразяваше и отстояваше позиции, свързани с актуалните процеси – от тези в социално-икономически план, през протестите, които промениха политическата картина, до въпроса с прилагането на ограничителни антиковид-мерки и насърчаване на ваксинацията, довели до нов социален разлом. Всичко това се случваше с активното участие на пресцентъра на КНСБ, като нито една позиция и усилие на конфедерацията не останаха без обществен отзвук.

Пресцентърът участва активно и в провежданите през този период кампании, в комуникационното обезпечаване на провежданите протестни действия и митинг-шествия.

През отчетния период КНСБ използваше разнообразни**канали за комуникация**:

- Интернет страница (изцяло обновена от декември 2020 г.);

- Фейсбук страница (600 лайка в началото на 2017 г. – 5200 през януари 2022 г. и 5500 последователи);

- Youtube канал;

- Хартиено списание „Синди труд“ до 1 май 2020 г., онлайн формат след тази дата;

- Седмичен бюлетин от януари 2021 година;

- Имейл комуникация;

- Вайбър чат.

1. Прессъобщения, изпратени от пресцентъра на КНСБ

Материалите, изготвяни и изпращани на медиите от пресцентъра на КНСБ, се отразяват с приоритет от медиите. За отчетния период пресцентърът на КНСБ е изпращал средно по 300 прессъобщения годишно. Като разновидност те биват - анонсиращи събития или пост прессъобщения (след събитие), прессъобщения, отразяващи позиции, становища, декларации, изследвания, кампании на КНСБ, както и на някои от основните ѝ членове.

За периода в търсачката Google излизат близо 500 хил. публикации, свързани с дейността на КНСБ.

2. Реализирани интервюта (участия в медии) на представители на ръководството на КНСБ и на експерти от централата на КНСБ

Представителите на КНСБ са сред предпочитаните от медиите събеседници – в телевизии, радия, вестници, информационни агенции, онлайн медии. Освен президента Пламен Димитров, към когото традиционно медиите проявяват най-голям интерес, и вицепрезидентите Чавдар Христов и Иван Кокалов, често в медийното пространство присъстваха и Любослав Костов, Любен Томев, Ася Гонева, Тодор Капитанов, Огнян Атанасов, Величка Микова, Виолета Иванова, Атанаска Тодорова. През последната година започнаха да се утвърждават и нови лица от ИССИ – Росица Макелова и Ивайло Динев.

Експертното им мнение е често търсено по различни актуални теми – икономическа и трудово-правна експертиза, социална политика и доходи, законодателни изменения, конкретни казуси.

За периода са организирани и проведени средно между 200 и 300 интервюта на година. Най-интензивен е интересът към представителите на КНСБ в периоди, в които се дискутират важни за обществото теми, свързани с доходи, пенсии, икономически процеси, бюджетни процедури, организирани протестни действия, казуси, свързани с трудови права.

Преобладават интервютата за телевизии и радия, но това е свързано и с процесите в медийната сфера – намаляване на печатните издания, преобладаващо копиране на съдържание в онлайн медиите без създаване на уникално такова.

3. Събития и кампании

В периода преди пандемията пресцентърът на КНСБ е организирал между 70 и 90 пресконференции годишно.

Заедно с това пресцентърът е осъществил организацията на два семинара с участието на журналисти – в Белчин баня и Варна.

Една от най-важните кампании през 2017 и 2018 година, които организира пресцентърът на КНСБ беше „Искам 100 лв.“ Целта беше да стимулира работещите в България да искат увеличение на заплатите си с поне 100 лв. В рамките на кампанията беше изработен специален сайт, ФБ страница, картичка, която работниците можеха да изтеглят и да изпращат до своите работодатели и специален анимационен клип. През 2019 г. пресцентърът участва в реализирането на кампаниите „Сивото убива“ и „Парламент на работеща България“.

През 2020 и 2021 г. пресцентърът участва активно и в популяризирането на двете най-мащабни кампании, които се реализираха през този период – благотворителната „Не си сам“ и „Зелената кампания“, която стартира в чест на 30-годишната на КНСБ през 2020 г. и се реализира и през 2021 г. чрез засаждане на дръвчета в цялата страна. Пресцентърът участва и в популяризирането на съвместната кампания с ЕКП „За повече демокрация на работното място“.

След въвеждането на извънредното положение през месец март пресцентърът участва в разпространяването на десетки позиции и предложения на конфедерацията, в актуализирането на нова рубрика за

Ковид-19, където се публикуваха актуални новини, предложения и консултации.

По предложение на пресцентъра, със съдействието на арт център „Карнолски“ и български изпълнители, КНСБ създаде песен „Ангели“, посветена на хората, които работят на първа линия в Ковид кризата. Песента бе представена в ефира на Нова телевизия, в БГ радио, прозвуча и по БНР, в Канал 3. Във фейсбук страницата ни е гледана над 7 хил. пъти, има и много споделяния в социалната мрежа. Публикувана е и в Youtube канала на КНСБ.

През 2020 г. за първи път, откакто се прави изследването за Издръжката на живота, то бе представено онлайн – на пресконференция във виртуална платформа. Участваха близо 20 медии, а след това събитието бе отразено широко.

Заради продължителността на пандемията провеждането на онлайн и хибридни пресконференции се утвърди през 2021 година. Това позволи КНСБ да продължи да участва активно със своите позиции и изследвания в обществения живот като запознава медиите с тях. Утвърдена практика стана и излъчването на живо във Фейсбук и онлайн платформи на провежданите срещи и събития в централата на конфедерацията.

В изпълнената с политически трусове 2021 година пресцентърът отрази неколкократно проведените срещи на синдиката с представителите на основните политически партии преди парламентарните и президентските избори. Конфедерацията бе домакин и на разговорите във формат със социалните партньори.

Пресцентърът отрази всички основни събития (форуми, срещи, конференции, кръгли маси и т.н.) на конфедерацията за отчетния период, в т.ч. чрез дописки, статии, снимкови, а в някои случаи и чрез видео материали. Паралелно с това пресцентърът обслужваше информационно и някои значими събития на основните членове на КНСБ, сред които форуми, кръгли маси, и т.н.

Медийно бе организирано отразяването на всички проведени от КНСБ и основните ѝ членове протести, стачки и митинги, сред които Националната протестна акция на 27 октомври, протестите на медицинските сестри, на миньорите – в София и Раднево, на медицинските работници, на синдикалните членове в „Автомагистрали-Черно море“, митинг-шествието в подкрепа на комплекса „Марица-Изток“.

За протестите пресцентърът на КНСБ реализира изключително висока медийна плътност посредством проактивност от страна на членовете на ръководството на КНСБ и председателите на РС чрез пресконференции и участия в медиите, както и чрез дейността на пресцентъра – прессъобщения, активно онлайн присъствие, стрийминг и т.н.

Пресцентърът беше активен и в международните събития. Най-мащабното международно синдикално събитие, което се проведе в България, беше конференцията„Алианс за конвергенция на заплатите в ЕС“ и Изпълкома на ЕКП на 25-26 юни 2018 в София. Пресцентърът на КНСБ оказа практическа помощ на ЕКП за целите на популяризирането на събитието. За първи път бе организирано „двойно“ интервю на генералните секретари на МКП и ЕКП за българска телевизия.

През отчетния период от пресцентъра бяха отразени и много други събития, които въпреки че бяха много по-малки по своя мащаб, бяха отразени от медиите, поради актрактивността на информацията, изпращана от пресцентъра на КНСБ.

Бяха отразени значими международни събития, сред които форуми, конференции с участието на президента на КНСБ, позиции, становища и кампании на ЕКП и МКП, както и сътрудничеството между КНСБ с други синдикати в рамките на ЕС.

Всекидневно пресцентърът изготвяше и мониторинг на новините през отчетения период.

4. Онлайн присъствие на КНСБ

Значително се подобри присъствието на КНСБ в онлайн пространството за отчетния период.

✓ ***Фейсбук***

Официалната Facebook страница на синдиката (https://www.facebook.com/CITUBulgaria)стигна близо 5200 лайка и има над 5510 последователи. В резултат на излъчването на живо на различни събития, форуми и протести, страницата има все по-голяма посещаемост. Всяко едно от излъчваните през Фейсбуквидеа има средно над 1500 гледания. Има и такива с над 5000.

Само през последната година страницата е достигнала до над 127 хил. уникални потребители във Фейсбук. В зависимост от отразените

събития и активност достигнатите средно на месец са между 9 хил и 55 хил.

Пресцентърът поддържа и Фейсбук профил на президента Пламен Димитров, който е с 1600 последователи. Една публикация на страницата достига средно до 900 души.

Със съдействието на пресцентъра в началото на периода бяха създадени 8 регионални Фейсбук страници, които имат своята публика. Пресцентърът съдейства и за актуализацията на съдържанието на Фейсбук страницата на ИССИ, която стартира през 2021 година.

✓ ***Интернет страница***

Пресцентърът на КНСБ е постоянно ангажиран с публикуване и актуализиране на информацията в сайта на синдиката. За периода са публикувани над 1200 материала в най-различни секции.

През декември 2020 година бе пусната изцяло нова интернет страница на КНСБ.

5.Списание „Синди труд"

От 1 май 2020 година списание „Синди труд" е в онлайн формат. Абонаментът е символичен – 10 лв. за 12 месеца. За този период са направени общо 804 абонамента. В момента активните са близо 270. Засилването на интереса към списанието е сред предизвикателствата, които стоят пред пресцентъра.

Преди да премине към този формат от май до март 2020 г. бяха издадени над 20 хартиени броя – повечето с 40 страници и с разнообразно съдържание. Абонатите му бяха 700.

6. Седмичен бюлетин

От началото на 2021 година КНСБ има и седмичен бюлетин. Той е достъпен след безплатен абонамент през сайта на КНСБ с въвеждане на имейл адрес, на който се изпраща всеки вторник. Бюлетинът обобщава акцентите в дейността на конфедерацията през изминалата седмица. Към януари 2022 г. достига до 352 абоната. Отделно, под формата на нарочен имейл той се препраща до над 4 хил. синдикални председатели.

7. Регионална информационна и медийна политика

Ефективността на информационната и медийна политика по регионите в голяма степен зависи от активността на председателите на РС.

В част от регионите има изградена добра комуникация между местните медии и областните координатори и в резултат на това те са търсени за интервюта, коментари, становища.

За предизвикването на медийния интерес заслуга имат и Националните кампании по информиране и консултиране „Бъди инфо", „За повече демокрация на работното място", „Парламент на работеща България", „Сивото убива", Зелената кампания, които се реализираха и в регионите,като дадоха информационен повод за множество регионални пресконференции. През последните години голяма част от регионалните съвети активно оповестяват резултатите от дейността си чрез публикуване на материали на сайта на КНСБ.

РазделVI

МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Периодът след Осмия конгрес на КНСБ бе сложен и особен период за всички дейности на организацията, в това число и за международната дейност. Почти половината от периода след конгреса протече в условия на Ковид пандемия, която силно ограничи и промени начина на осъществяване на типичните за международната дейност инициативи и дейности. Въпреки тези трудности и в специфичните условия на Ковид пандемия, Конфедерацията стоеше стабилно в международен план и запази и доразви позициите, които бяха постигнати до Осмия конгрес. До голяма степен и поради дистанционната работа, свързана с Ковид кризата, продължи тенденцията за засилване дейностите на Конфедерацията по отношение на многостранното сътрудничество и **преместването на тежеста от двустранните отношения към изявина ниво международни организации.**

Отчетният период включва участие в разработването на становища, позиции, анализи, коментари и други разработки, но също така разнообразна организационна и координационна дейност:

- Текущо се осъществяваха преводи, обобщения и писмени материали по политики на КНСБ;

- Подготовка за участие във форуми извън страната, организиране на задгранични командировки, пътувания, хотелско настаняване и т.н.;

- Активно участие в подготовката и провеждането на организирани от КНСБ форуми с международно участие в България;

- Подготовка, организиране и провеждане на работни срещи, семинари, конференции, кръгли маси, публични дискусии и форуми в съответната област на компетентност, в т.ч. с участие в изготвяне на доклади или други писмени материали;

- Активна дейност по превод и подготовка на материали от международните организации за ползване от органите и структурите на КНСБ, както и превод и изпращане на позиции и становища на КНСБ към нашите чуждестранни партньори;

- Логистична подкрепа при участието на КНСБ в кампании и дейности на ЕКП, МКП, ПЕРС и МОТ, превод на материали от и на български език;

- Подготовка на материали за новата ЕК (състав, приоритети, превод на материали на Комисията), Съвета и Парламента;

- Участие в отбелязването на 30-годишнината на КНСБ;

- Активна дейност по подготовката, получаването и изпращането на информация, свързана с КОВИД, в т.ч. разработени становища, позиции, анализи, коментари и други;

- Координация и подготовка за участие в он-лайн форуми, он-лайн срещи, уебинари и т.н.

1.Взаимодействие с Международна организация на труда – МОТ

През отчетния период след 8-мия конгрес дейността на КНСБ в рамките на форуми и органи на Международната организация на труда се характеризира с възходящо развитие. Запазването и развитието на позициите на Конфедерацията в МОТ стана с цената на много повече усилия, в много тежки условия. Практически от 2020 г. цялата дейност на МОТ премина на дистанционна работа, което беше ново и необичайно не само за нас. Допълнителни усложнения произтекоха и от това, че 109-тата сесия на Международната конференция на труда, която трябваше да се проведе през 2020 г. бе отменена, и се проведе през 2021г. въввиртуален формат.

Като безспорен успех през отчетния период трябва да се отбележи преизбирането на Президента на КНСБ Пламен Димитров за заместник-

член на Управителния съвет на организацията и най-вече неговото избиране за титулярен член на Управителния съвет на МОТ от страна на работниците през юни 2021 г. Това е огромно признание за Пламен Димитров лично и за КНСБ, като се има предвид, че той е първият българин, не само от страна на работниците, но и от страна на държавата и работодателите, избиран на толкова висок пост, откакто България е член на МОТ.В този период Президентът на КНСБ участва в 106-тата сесия на МКТ през 2017 г., 107-мата сесия на МКТ през 2018 г., юбилейната 108-ма сесия на МКТ през 2019 г. и 109-та сесия на МКТ през 2021 г.

В рамките на 107-мата сесия на МКТ, той бе избран за заместник-председател и главен преговарящ от групата на работниците на Комитета за обсъждане на стратегическата цел на социалния диалог и трипартизма в съответствие с Декларацията за социална справедливост за справедлива глобализация от 2008г.

На юбилейната 108-ма сесия на МКТ, която отбеляза 100 годишнината на МОТ, Пламен Димитров беше избран за Вицепрезидент на Конференцията от групата на работниците, което беше изключително признание.

В рамките на 109-та сесия на Международната конференция на труда (2021г.) Президентът на КНСБ е избран за заместник-председател на Група „Работници“, както и за заместник-председател на Комитета по Неравенствата и света на труда и Главен преговарящ от страна на групата на работниците по тази тема.Юлия Симеонова – Национален секретар на КНСБ беше член на Комитета за уменията и ученето през целиа живот. След избора за титулярен член на Управителният съвет на МОТ през юни 2021 г., Пламен Димитров е избран и за главен преговарящ от групата на работниците за секция „Програма, финанси и администрация“ (PFA) на Управителния съвет на МОТ.

2.КНСБ и Международна конфедерация на профсъюзите – МКП

През изминалия период отношенията ни с най-голямата световна синдикална организация бяха насочени към затвърждаването на ролята на КНСБ като фактор в международното синдикално движение. Активно бе участието на делегацията на КНСБ в 4-тия конгрес на МКП в Копенхаген, Дания през декември 2018 г. На Конгреса на МКП Пламен Димитров бе избран и за председател на Комитета за човешки и синдикални права (HTUR)- един от най-важните комитети на Международната конфедерация

на профсъюзите.Президентът на КНСБ ръководи заседания на Комитетана МКП, които се провеждат регулярно. Пламен Димитров също е член на делегацията на Международната конфедерация на профсъюзите при годишните срещи с Международния валутен фонд и Световната банка във Вашингтон.Активна бе ролята на КНСБ и в Паневропейския регионален съвет (ПЕРС) – Регионалната структура на МКП за Европа. На 16 декември 2019 г. в Брюксел се проведе 4-то Общо събрание на Паневропейският регионален комитет.

3. КНСБ и Европейска конфедерация на профсъюзите – ЕКП

Особено силно и видимо бе участието на КНСБ в различни инициативи и дейности на ЕКП, съпътстващи българското председателство на ЕС през 2018 г.Врамките на Председателството в София в продължение на два дни бе организирано изнесено заседание на ИК на ЕКП, в което участваха всички организации-членки на Европейската конфедерация. След заседанието на ИК на ЕКП, по инициатива на КНСБ, бе организирана и мащабна Международна конференция на високо равнище на тема “Алианс за конвергенция на заплатите в ЕС” с участието на Генералните секретари на ЕКП и МКП - Лука Висентини и Шарън Бъроу, еврокомисари, министри, българския министър-председател и всички организации-членки на ЕКП. Тази конференция практически постави началото на процеса за изработване на европейска директива за заплатите, идея лансирана също от КНСБ, която с течение на времето през отчетния период, придоби реално изражение.

Важно е да се отбележи, че в отчетния период се проведе и 14-я конгрес на ЕКП от 21 до 24 май 2019 във Виена. Вследствие на пандемията от Ковид-19 след март 2020 г. всички срещи и събития, организирани от ЕКП, преминаха във виртуален формат и беше нужно съдействие за иновативно он-лайн участие в ИК на ЕКП – следене на материалите по дневния ред, разпращане на информация до съответните колеги, превод от и на български и координиране на изготвянето на опорни точки.

4. Ролята на КНСБ вЕвропейския орган по труда – ELA

Европейският орган по труда (ЕОТ) /The European Labour Authority (ELA)/ бе създаден през 2019 г. с Регламент (ЕС) №2019/1149 на Европейския парламент и на Съвета. Основна цел на ЕОТ е справяне с предизвикателствата на трансгранично сътрудничество в областта на трудовата мобилност - липсата на механизъм за съвместни трансгранични

дейности по правоприлагане, както илипсата на механизъм за трансгранична медиация. ЕОТ подпомага националните органи в държавите членки на ЕС, за да гарантира, че правилата на ЕС за трудова мобилност и координация на социалната сигурност се прилагат по справедлив и ефективен начин, който улеснява гражданите и предприятията да се възползват от предимствата на вътрешния пазар.Управителният съвет на ЕОТ се състои от 28 представители на страните членки на ЕС, двама представители на ЕК, независим експерт от ЕП и четирима членове, представляващи междуотраслови организации на социалните партньори на равнището на Съюза, с равен брой представители от синдикатите и организациите на работодателите.

Пламен Димитров е единственият национален представител на социалните партньори на равнище ЕС в Управителния съвет на ЕОТ.От създаването на ЕОТ са проведени 8 заседания на УС, 2 конференции, 1 кампания за сезонните работници в сектор „Земеделие“ и редица заседания на групата на „Заинтересованите страни“, групата по „Медиация“ и групата по „Информация“. Заместник член в групата по „Медиация“ е Величка Микова, национален секретар на КНСБ. Представителите на КНСБ и нейните основни членове (федерации, синдикати и съюзи) взеха участие, защитавайки на европейско ниво интересите на българските граждани.

5.По-важните международни форуми и събития с участие на КНСБ по време на Българското председателство на ЕС през 2018 г. и след това

Много важна в международен план беше 2018 г., когато България пое Председателството на Съвета на ЕС. Беше сключено **споразумение за сътрудничество с Министерствотона българското председателство на ЕС** на 20 декември 2017 г., което може да бъде оценено от наша страна като успешно, както подчерта Президентът на КНСБ по време на Международната конференция на високо равнище „Алианс за възходяща конвергенция на заплатите в ЕС” на 26.06.2018 г. Това всъщност беше една от най-значимите синдикални инициативи, в чиято реализация продължаваме да участваме активно - за справедливо заплащане и разпределение на доходите, повишаване на производителността, устойчивостта и потенциалния икономически растеж.

Неформално заседание на министрите на ЕС по заетост и социална политика с участието на г-н Пламен Димитров на 17 и 18 април 2018 г. акцентира върху приложението на принципите на Европейския стълб за социални права за повишаване на уменията и знанията на работната сила и осигуряване на равни възможности за реализиране на пазара на труда. Йост Корте, Генерален директор на Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване" на Европейската комисия се включи в работен обяд и работна среща с българските социални партньори с тема на обсъждане „Алианс за възходяща конвергенция на заплатите в ЕС“. Беше подчертано, че основният инструмент за синдикатите е колективното трудово договаряне и изграждането на капацитет на представителните организации на работниците и служителите за участие в социалния диалог на всички равнища. Това е път към намиране на механизми за преодоляване на задълбочаващите се неравенства на стария континент, за по-добри условия на труд и живот, по-широк достъп до ефективни публични услуги в областта на образованието, здравеопазването, съвместяването на професионалния и личен живот и др.

Представителите на работодателските организации на европейско равнище изразиха различно становище от ЕКП, но признаха потребността от инвестиции в развитието на умения, особено цифрови умения, за ускоряване на иновациите, с цел постигане на конкурентоспособен единен пазар. Те откроиха 9-процентния ръст на БВП в ЕС и изоставането му от 15 %-ното нарастване в САЩ, без да обвържат задълбочено икономическите и социални показатели. Правителствените говорители подкрепиха идеята за Алианс за възходящо сближаване на заплащането на труда в контекста на **Европейския стълб на социалните права** и конкретните стъпки, които се предприемат за прилагане на 20-те му принципа на национално равнище. Те откроиха важността на макроикономическия диалог с отчитане на секторния и регионален аспект на процесите, мерките за повишаване на мобилността на труда, миграционната вълна, особено на икономическите мигранти.

Председателството внесе нова динамика в нашия живот и позволи да впишем в дневния ред жизнено важните социални аспекти като въвеждане на **европейски стандарти и социален набор от показатели**, които да водят до повишаване на равнищата на заплащане, социалната защита, ограничаване на бедността и повишаване на жизненото равнище, като се

започне с „работещите бедни“, самонаетите, групите в неравностойно положение на пазара на труда, сред които близо 19-те милиона безработни.

Проактивното участие на представители на КНСБ в толкова инициативи през 2018 г. беше и изпитание по отношение на съчетаването на текущата и наситена международна перспектива във формалните и неформални срещи, форуми и конференции от Програмата на българското Председателството на Съвета на ЕС. В дебата за Европейския стълб на социални права като говорители се включиха: Пламен Димитров, Любен Томев, Асия Гонева, Юлия Симеонова, Величка Микова, Евгени Янев.

На 16 май 2018 г., непосредствено преди **Срещата на върха ЕС – Западни Балкани: „Растеж, сигурност и свързаност“** (17 май 2018 г.), на Министър-председателя Бойко Борисов беше връчена **Декларацията за новите трудови и социални измерения на интеграцията на Западните Балкани в Европейския съюз**, разпространена сред участниците. Тя бе резултат от инициираната от Президента на КНСБ Международна конференция „Гласът за интеграция на Западните Балкани“, финансирана от Фондация „Фридрих Еберт“, с участието на г-жа Екатерина Захариева - Зам.министър-председател и Министър на външните работи, синдикални лидери от Западните Балкани, ЕКП, ЕИСК, България, Словения и Румъния.

На 15 май представители на КНСБ участваха в **Конференция за икономическото и социално сближаване в региона на Западните Балкани**, организирана от Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) и Програмата за техническа помощ и обмен на информация на Европейската комисия, с подкрепата на Българското председателство и на българския Икономически и социален съвет (ИСС). Основните теми бяха: оценка и перспективи на европейската интеграция на Западните Балкани; икономическото и социално сближаване на страните от Западните Балкани; права и овластяване на уязвимите групи в региона на Западните Балкани.

По време на посещенията си в България, Адриана Сукова - зам.генерален директор на ЕК, представи новия вариант на **Европейския социален фонд+**, който има разширен обхват по отношение на здравеопазването, миграцията, отдалечените региони, най-бедните граждани, но същевременно с това има относителен дял от 27%. Тъй като ЕКП категорично заяви, че за да се посрещнат социалните предизвикателства, той следва да е поне 30% от европейските фондове,

беше аргументирано, че ще се разчита на алтернативни финансови инструменти.

По време на **Конференцията на високо ниво по кохезионната политика на ЕС: „Перспективи за конвергенция и устойчиви региони след 2020 г.“** беше подчертавано предстоящото излизане на Великобритания от ЕС, което ограничава с 12-14 млрд. годишно финансовите ресурси и налага препрограмиране на баланса, разходите, свързани със сигурността и отбраната и др. През новия програмен период ще се търси най-вече добавена стойност от европейското финансиране, което ще е в рамките на 2,5% от брутния вътрешен продукт. Предвижда се увеличаване на съфинансирането от страна на развитите региони с 60%, на регионите в развитие с 55%, а на най-изостаналите с 30%.

Едно от ключовите събития беше проведеният на 12-13 юни 2018 г. **Изпълнителен комитет на IndustriAll** в хотел „Рамада“. На него беше поставен акцент върху спецификата на региона на Югоизточна Европа.

Българското председателство на Съвета на ЕС договори балансирано пакетно предложение за **Споразумение в преговорите с Европейския парламент и Европейската комисия за преразглеждане на Директивата за командироване на работници**, което установява принципа на равно заплащане за еднакъв труд на едно и също място, като същевременно осигурява повече правна сигурност както за работниците, така и за доставчиците на услуги.

Ключово значение за нас имаше **Тристранната социална среща на върха** под надслов „Постигане на резултати по Европейския стълб на социалните права“ на 21 март 2018 г. в Брюксел с внимание към: засилване на иновациите, създаване на работни места и социална справедливост в многогодишната финансова рамка; новите форми на труд: предизвикателствата и възможностите за заетост и социален диалог и икономическото и социалното сближаване, с цел укрепване на растежа и устойчивостта.

На **Международната конференция „Бъдещето на труда“** на най-високо равнище на 21-22 март 2018 г. в София с над 200 представители от МОТ, ОИСР, ЕКП, ЕИСК, от социални партньори от държавите членки, Президентът на КНСБ Пламен Димитров и вицепрезидентът д-р Иван Кокалов представиха водещи аспекти от гледна точка на новите форми на заетост, условията на труд и качеството на новите работни места,

наложителните промени в защитата и възмездяването на труда и конкретни примери на добра практика.

На 26-27 март 2018 г. в София СБУ организира съвместно с МОН, Европейската комисия и Европейския синдикален комитет на ЕКП **Европейска конференция "Младите учители - привличане и задържане в професията"**, в чието начало се включи Президентът на КНСБ. Тя бе предхождана от заседанието на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпросина Европейския съюз на 15 март 2018 г., на което беше приета Препоръка относно**Европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване**. Рамката включва предложенията на Европейската конфедерация на профсъюзите и цели стимулиране развитието на подходящи умения, основно сред младежите, които да ускорят тяхната бърза интеграция на пазара на труда и професионално им развитие.

Съветът одобри основните послания на Комитета по заетостта относно изпълнението на гаранцията за младежта, както и ангажимент за изграждането на съюз, който създава повече възможности за възходящо социално развитие и икономически растеж и в който социалните стандарти и стандартите по отношение на заетостта са с еднаква насоченост. Адекватни инвестиции ще способстват за създаването на повече работни места, за **укрепване на социалното сближаване и за насърчаване на мобилността, образованието и обучението за всички**.Съветът проведе ориентационен дебат за начина, по който би могла да бъде преодоляна разликата в заплащането на жените и мъжете, което е една от целите на Европейския стълб на социалните права. Министрите обсъдиха възможностите за повишаване на прозрачността по отношение на заплащането в целия ЕС и обмениха мнения за националните мерки, които до момента са най-ефективни за намаляване на хоризонталната и вертикалната полова сегрегация на пазара на труда.

На 16 и 17 април 2018 г. **международна конференция на тема „Социалната икономика – за икономически устойчив и социално приобщаващ ЕС“** насърчи обмена на мнения за предизвикателствата и възможностите за бъдещето на социалната икономика в контекста на цифровата революция и приобщаващия растеж. Основна тема бяха мерките за насърчаване на интеграцията на хората в неравностойно положение в обществото и на пазара на труда и за по-ефективно социално

включване, развитието на „сребърната икономика“ и ролята на жените в социалната икономика.

Широко участие от страна на индустриални федерации и експерти от централата имахме в енергийна конференция на тема: **„Чиста енергия и индустриална конкурентоспособност за устойчиво развитие“**. Събитията на 11 и 19 април бяха под патронажа на Министъра на енергетиката, БФИЕК, БКХП, БАМИ.

Във връзка с **Европейския семестър за 2018 г.** Съветът прие заключения относно годишния обзор на растежа и съвместния доклад за заетостта, които съдържат политически насоки в областта на заетостта и социалната политика. Комисията представи на Съвета преглед на докладите по държави за 2018 г. и Специфични препоръки за страните, които за пореден път поставиха остри социални проблеми за България – високи нива на неравенства и бедност, неясен механизъм за определяне на МРЗ, недостатъчно включващ пазар на труда и затруднен достъп до ефективни здравни услуги.

Включихме се в Международната конференция „Обучавай, за да създаваш: от дигитални потребители към дигитални творци“ на 19-20 април, в срещата на генералните директори за **професионално образование и обучение** с участието на социалните партньори „Бъдещето на труда – бъдещето на професионалното образование и обучение след 2020“ на 23 април, където оповестихме приоритетите на КНСБ в тази област. Водеща панел в Международната конференция "Професионално образование и обучение като първи избор“ беше г-жа Янка Такева, председател на СБУ.

На 30 април 2018 г. в НДК участвахме в конференция: **„Потребителското право и политика за защита на потребителите днес. Можем ли да се справим по-добре?“**, Събитието бе посветено на новия законодателен пакет на Европейската комисия „Нова сделка с потребителите“, който беше представен от европейския комисар Вера Йоурова.

Наши представители взеха участие в **множество съпътстващи събития и работни срещи**, които помогнаха социалните измерения да заемат по-достойно място в обсъжданията, приетите политики, стратегии и документи за развитие на Европа като по-конкурентоспособна, но и по-близка до гражданите.

Спецификата на Югоизточна Европа стана по-видима, а споделеният опит и търсения намериха известно място в приоритетите и целите на австрийското и румънското председателства. **КНСБ задълбочи сътрудничеството в Балканския регион с провеждане на 2 срещи: на 9 май 2018 г. и на 29 януари 2019 г.**

От 2 до 7 декември 2018 г. в **Копенхаген, Дания се проведе 4-я редовен конгрес на Международната конфедерация на профсъюзите** (МКП). В продължение на пет дни над 1 200 делегати, представляващи 207 милиона работещи, обединени в 331 национални синдиката от 163 страни, обсъждаха политиките и приоритетите на международното синдикално движение за следващите четири години.

Основните теми разгледани от конгреса, като основи за бъдещето на труда бяха:

- синдикализиране, за да може МКП да достигне 250 милиона члена през следващите четири години, и изграждане силата на работниците;

- нов социален договор, при който предприятията, включително платформените предприятия да поемат отговорност за своите работници; Договор на ООН за бизнеса и правата на човека;

- справедлив преход към устойчиви икономики за справяне с изменението на климата и поддържане на повишаването на температурата до 1,5 градуса или по-ниско;

- да се обърне тенденцията на слабо нарастване на заплатите и нарастващи неравенства чрез колективно договаряне, увеличаване на минималните заплати и социална защита;

- да се премахнат разликите в заплащането на жените и мъжете, борба с дискриминацията и расизма и да се предприемат действия срещу насилието основано на пола.

Конгресът избра ново ръководство на МКП. За генерален секретар на МКП имаше две кандидатури - на Шарън Бъроу, досегашен генерален секретар и на Сузана Камузо, генерален секретар на CGIL – Италия. След тайно гласуване, за трети пореден мандат с 52% от гласовете бе избрана Шарън Бъроу.

От името на Конфедерацията бяха направени две изказвания на пленарните сесии на конгреса. Пламен Димитров беше избран за докладчик на една от трите под-пленарни сесии на конгреса - „Заплати и

неравенства“, като изготви и представи обобщения доклад на заключителната пленарна сесия. Освен това Пл. Димитров участва и с изказване в друга под-пленарна сесия - „Бъдещето на труда“.

Президентът на КНСБ бе избран за председател на Комитета за човешки и синдикални права (HTUR), който заедно с женския комитет /председателМари Кларк Уолкър - Канада/ и младежкия комитет /председател Ана Фендел – САЩ/ е един от трите комитета на МКП. Екатерина Йорданова бе избрана за член на женския комитет на МКП.

Като най-значими форуми с международно участие за периода може да се посочи **Кръглата маса за синдикални лидери от Балканския регион**, във връзка с подготовката за годишната конференция на МОТ, 29.01.2019 г. и Международна конференция „Синдикалният принос за интеграцията на Балканите в контекста на 100-годишнината на МОТ, София, 22-23.04.2019 г.

От 21 до 24 май 2019 **във Виена се проведе 14-я конгрес на ЕКП**. Конгресът прие отчет на ЕКП за миналия период, програма за действие за периода 2020-2023 г., документ за бъдещето на ЕКП, манифест ипромени в устава, свързани с въвеждането на поста вицепрезиденти на Европейската конфедерация.14-ят конгрес на ЕКП избра и нов Секретариат и Президентство на конфедерацията.

Секретариат: Лука Византини – генерален секретар, Естер Линч – заместник генерален секретар, Пер Хилмерсон –заместник генерален секретар, Лина Кар – конфедерален секретар; Изабеле Шоеман – конфедерален секретар, Людовик Воот- конфедерален секретар.

Президентство:Лоран Берже – президент, Хосе Мария /Пепе/ Алварес – вицепрезидент, Миранда Уленс – вицепрезидент, Бенте Соргенфрей – вицепрезидент, Йозеф Щредула – вицепрезидент.

В 14-тия конгрес на ЕКП активно участие взеха делегатите на КНСБ - Пламен Димитров, Янка Такева, Любен Томев, както и д-р Иван Кокалов, Екатерина Йорданова, Васил Яначков и Цветелина Милчалиева - делегати от съответните европейски индустриални федерации.

Глобалната седмица на социалната защита, се проведе в Женева през ноември 2019 г. и е част от дейностите за **100-годишнината от основаването на МОТ**, която се отбелязва през 2019 г. В седмицата на социалната защита участваха представители на правителства, работници,

работодатели, международни организации и финансови институции, организации на гражданското общество и академичните среди. Те обсъждаха развитието и усъвършенстването на системите за социална защита, така че да са адекватни, устойчиви и адаптирани към динамиката в света на труда. Сред говорителите в първия ден от конференцията бе президентът на КНСБ Пламен Димитров. „Социалната защита трябва да се разпростре над всички работещи. Трудовите отношения трябва да се защитават и реформата да се следи отблизо. Ако искаме нов социален договор, трябва и отговорност, и финансиране. Трябват регулации. Несправедливостта не трябва да се разпростира по света. 55% от работната сила е без социална защита. Има страх и не трябва да допускаме той да се превърне в ярост“, каза пред участниците Пл. Димитров. Според Президента на КНСБ, трудовите отношения са основа на социалната сигурност, а те се решават на тристранна основа – работници, работодатели, държава.

На 16 декември 2019 г. в Брюксел се проведе **4-тото Общо събрание на Паневропейският регионален комитет.** Четири приоритени области ще ръководят дейността на PERC в периода 2020 – 2023 г. Политиките, върху които е фокусът, са:

- Мир, демокрация и права в Европа и Централна Азия;

- Регулиране на икономическата власт: заплати и социална защита, социален диалог и колективно договаряне и насърчаване на ценностите на съюза;

- Глобални промени: преходи, устойчиво развитие и инвестиции в хората;

- Равенство: преодоляване на нарастващите и множествените неравенства, различията между половете, заплатите и социалната защита, данъчни политики, миграция в Европа.

Общото събрание преизбра за нови мандати досегашния председател Иракли Петриашвили и генералния секретар Лука Визентини, който е и генерален секретар на Европейската конфедерация на профсъюзите.

Президентът на КНСБ Пламен Димитров взе участие в **Глобалната среща, организирана от Международната организация на труда, посветена на Ковид-19 и света на труда**. Дискусиите, в които участваха лидери на профсъюзи и работодатели, държавни ръководители на страни

от цял свят, ръководители на международни агенции и др., се проведоха онлайн от 7 до 9 юли 2020 г. Това беше най-голямото онлайн събиране на работници, работодатели и правителства. Участниците обсъдиха как да се справят с икономическото и социалното въздействие на пандемията, която постави пред крайна уязвимост милиони работници и предприятия. Глобалната среща на върха разгледа редица въпроси, като: как да се насърчи пълната и продуктивна заетост в новите условия, какво трябва да се направи за справяне с огромните уязвимости в света на труда, кои работници се нуждаят от особена подкрепа и внимание, как да се позиционира намаляването и премахването на бедността като основни цели на процеса на възстановяване.

„В този исторически момент ние се нуждаем от нов социален договор, за да създадем и осигурим основни права и достойна работа за всички. През тези дни на изпитание, МОТ пое ръководната роля и трябва да продължи да прави това. Няма връщане към проваления икономически модел, който беше толкова брутално изложен на пандемията“ каза президентът на КНСБ Пламен Димитров по време на глобалната среща.

На 16 септември 2020 г. се проведе **онлайн конференцията „Нашата социална Европа – силни заедно“**. Събитието се проведе в рамките на председателството на Германия на ЕС. Президентът на КНСБ участва в дискусия, посветена на колективното договаряне и минималните заплати в Европа, чийто домакин бяха Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и Конфедерацията на германските синдикати (DGB). „КНСБ приветства инициативата на ЕК да постави в началото на мандата си такъв важен приоритет, като справедливото и достойно заплащане труда на европейските граждани и предприемането на първи стъпки за реализиране на намеренията чрез консултиране със социалните партньори. Според нас трите процеса – нарастване на минималната работна заплата, повишаване ефективността на секторното колективно договаряне и възходящата конвергенция на заплатите трябва да вървят успоредно, в единство и да бъдат стимулирани през съответните правни механизми“ - каза президентът на КНСБ по време на дискусията.

Преодоляването на разрушителните последствия, нанесени от ковид пандемията върху света на труда беше сред основните теми, които бяха във фокуса на **340-ата сесия на УС на Международната организация на труда**, която се проведе през месец ноември 2020 г. Заради сложната

епидемична ситуация сесията се проведе изцяло онлайн. Сред останалите акценти в нея бяха климатичните промени и гарантирането на справедлив преход за всички, младежката безработица, приобщаването на хората с увреждания и др. На 340-тата сесия на Управителния съвет на МОТ бе одобрен и 10-годишен план за действие за младежка заетост. Позицията по документа от името на група Работници бе представена от президента на КНСБ Пламен Димитров. Новият план взема предвид предизвикателствата, породени от пандемията с Ковид-19 и е в контекста на декларацията по повод стогодишнината на МОТ за бъдещето на труда. Документът е в продължене на седемгодишен план, одобрен от УС на МОТ през 2012 г., на фона на глобалната тогава финансова и икономическа криза. За периода 2012-2019 г. Група Работници наблегна на три ключови измерения в кризата с младежката заетост: липса на възможности, качество на работните места за младите хора и правата на младите работници. За справянето с тях Групата е идентифицирала критичните области на действие, включително необходимостта от рамка на макроикономическата политика, която е благоприятна за създаване на работни места, както и за структурна трансформация в развиващите се страни; обръщане на внимание към увеличаващата се несигурност на работните места и зачитане правата на младите работници.

На 6 декември 2020 г., **България отбеляза точно 100 години от членството си в Международната организация на труда**. България е сред държавите, задаващи основополагащите рамки на социалния диалог и трудовите стандарти. Това са 100 години, в които социалните партньори и управляващи обединяват усилията си, за да гарантират правата на трудещите се. България е сред страните, ратифицирали пакета от фундаментални конвенции на МОТ за правата на човека в сферата на труда. Страната ни е в първата десетка на държавите-членки по броя на ратифицирани и прилагани конвенции на МОТ – ратифицирали сме 101 конвенции на МОТ, от които 63 са действащи, между тях осемте фундаментални, три от четирите приоритетни и две технически. В чест на 100-годишнината ни в МОТ КНСБ настоя още преди година пред правителството за ратифициране на Конвенция 190 за премахване на насилието и тормоза в областта на труда.

През декември 2020 г. активно участвахме и в подготовката и провеждането на съорганизирани от КНСБ три кръгли маси с

международно участие по линия на МКП **„Справедилив преход в Централна и Източна Европа“**с участието на Комисар Шмит.

На 5 февруари 2021 г. се проведе **конференция „Справедливи минимални работни заплати и колективно трудово договаряне“**, организирана съвместно от КНСБ, белгийският синдикат CSC и Европейската конфедерация на профсъюзите. В онлайн дискусията участваха представители на седем държави и 15 организации. Фокусът бе върху Югоизточна Европа и измерението в региона на Проектодирективата на ЕС относно адекватните минимални работни заплати, публикувана от Европейската комисия на 28 октомври 2020 г. Модератор на дискусията с комисар Шмит по директивата бе президентът на КНСБ Пламен Димитров. Президентът на КНСБ повдигна въпросите за обвързването на колективното договаряне с усвояването на публични средства чрез обществени поръчки, гарантирането на достъп до работните места за синдикатите, както и еднаквото заплащане от мултинационалните компании за една и съща добавена стойност в различните страни.

На 1 и 2 юни 2021 г. **IndustriAllEurope проведе първия си онлайн конгрес.** На него участваха 350 делегати, както и многобройни гости /наблюдатели в пряко излъчване/. От България делегати бяха председателите на индустриалните федерации на КНСБ и КТ “Подкрепа”, членуващи в европейската индустриална организация. От индустриалните федерации на КНСБ делегати бяха: Цветелина Милчалиева, председател на ФНСО Лека Промишленост, Васил Яначков, председател на СФ “Металици”, Валентин Вълчев, председател на Федерацията на миньорите, Асен Асенов, председател на Федерация “Метал Електро” и Красимир Кръстев, председател на НФТ “Химия и Индустрия”. Участие от името на българската делегация в дебата за набелязване целите в Стратегическия план на Европейската индустриална федерация взе Цветелина Милчалиева.

109-тата сесия на Международната конференция на труда (МКТ)през 2021г. за първи път в своята история се проведе онлайн и протече в две части – първата бе през юни, а втората се проведе през ноември и декември. Президентът на КНСБ Пламен Димитров бе делегат и бе избран за заместник-председател на група „Работници“ за сесията. На откриващото заседание той бе определен и за заместник-председател на Комитета за неравенствата и света на труда и главен преговарящ от страна на работниците за 109-ата сесия на МКТ по темата.Цялата сесия премина

под знака на Ковид предизвикателствата. Сред акцентите бяха специален документ относно отговора на МОТ на Ковид кризата, дискусии за социалната защита, разглеждането на доклади за прилагането на трудовите стандарти по време на пандемията, дискусии за неравенствата и света на труда, уменията и ученето през целия живот.

На 17 и 18 юни в рамките на сесията на МКТ се проведе **Среща на върха, озаглавена „Международни действия за насочен към човека отговор на Ковид-19“**. В нея участваха държавни и правителствени ръководители и се проведе дискусия с представители на работниците и работодателите.Сред събитията беше и Световният ден срещу детския труд на 10 юни, на който беше представен доклад по темата.

По време на втората част, в заключителния ден на дискусията за неравенствата, от името на работниците **Президентът на КНСБ посочи, че неравенствата се засилват в света на труда и МОТ трябва да участва в преодоляването им**. “За работниците, които се сблъскват с дискриминация по всякакви признаци, това беше съществена дискусия. Очакваме активна работа от страна на МОТ за справяне с всички форми на хоризонтални и вертикални неравенства, като се има предвид как те си взаимодействат. И се надяваме, че в бъдеще МКТ ще разпознае лицата, обект на дискриминация въз основа на сексуална ориентация, полова идентичност и изразяване на половата принадлежност, и ще ги защити от дискриминация. Постигнатите заключения осигуряват силна и всеобхватна основа за МОТ и Бюрото за предприемане на действия за решително намаляване на неравенството. Очакваме с нетърпение тези спешни усилия.” - каза Димитров.“Социалният договор предполага, че работниците трябва да могат да живеят от работата, която извършват. Добавената стойност, която създават и обществената стойност на труда трябва да се превърнат в заплати, осигуряващи жизнения минимум за тях и техните семейства. Тревожните равнища на работещите бедни и на работещите в несигурни форми на заетост, без никаква защита и без достатъчно средства, за да свържат двата края, показват, че социалният договор е нарушен. Нашето най-важно и морално задължение е да се ангажираме с подновяването на социален договор, основан на социална и екологична справедливост, за социален мир в днешния свят на труда и за тези, които ще дойдат.”Това каза в заключителната си реч президентът на КНСБ Пламен Димитров в последния ден от 109-тата сесия от Международната конференция на труда на 11 декември.

Председателят на Федерацията на независимите синдикални организации от леката промишленост (ФНСОЛП) към КНСБ **Цветелина Милчалиева беше номинирана и единодушно избрана за титулярен член на Изпълнителния комитет за Югоизточния регион на IndustriALL Global Union.** Решението за високата позиция бе взето на 14 септември 2021 г. на Третия конгрес на IndustriALL Global Union „UNITED FOR A JUST FUTURE“, проведен в онлайн платформа с участието на над 600 делегати от цял свят.

На 27 септември 2021г. по инициатива на КНСБ се проведе **кръгла маса „Справедлив преход и индустриална модернизация в България”.** Конфедерацията бе домакин и съорганизатор на дискусията заедно с базирания в Тракийски университет - Стара Загора Институт за устойчив преход и развитие. На Кръглата маса се обсъди балансът между действията по климата,модернизацията на промишлеността и справедливияпреход в България.Предизвикателство е - как да се използва голямата финансова подкрепанаЕСзастимулиране на напредналото икономическо развитие, а не просто да се използват средства на ЕС само за ограничено смекчаване на въздействието на прехода.

Бяха подготвени ключови заключения, които да подпомогнат процеса на разработване на политики и подготовка на тероториалните планове за най-засегнатите райони. Присъствено и онлайн в кръглата масата участваха и вицепремиерът по управление на европейските средства Атанас Пеканов, зам.-министърът на труда и социалната политика Иван Кръстев, зам.-министърът на енергетиката Ива Петрова, Добри Ярков, председател на Управителния съвет на ИУПР и ректор на Тракийския университет, Шаран Бъроу, генерален секретар на Международната конфедерация на профсъюзите, Лука Визентини, генерален секретар на Европейската конфедерация на профсъюзите, президентът на КТ “Подкрепа” Димитър Манолов, представители на индустриалните федерации към КНСБ, на синдикалните организации в комплекса “Марица Изток”, Стефен Енглинг, Съветник в BusinessEurope, Елмар Тайен, председател на работната група SGI Europe Energy и директор по комуникациите на Wuppertaler Stadtwerke в Германия, Добри Митрев, председател на БСК и др.

От 8 до10 ноември 2021 г. **ЕКП проведе в хибриден формат Конференция в средата на мандата в Лисабон за обсъждане на**

основните приоритети на организацията. Основните акценти в дискусията бяха: изграждане на визия за икономиката и света на труда след Ковид кризата, създаване на стратегия за укрепване на европейското синдикално движение, както и за постигане на по-справедлива Европа за работниците. Със свои изказвания в дискусиите се включи и президентът на КНСБ Пламен Димитров. Основните обсъждания бяха в следните три приоритетни групи:

- ***По-справедлива Европа за работниците*:** Как синдикалното движение да определя бъдещето на Европа, да защитава демокрацията и да определя устойчивата трансформация на световната икономика и труда при укрепване на правата на работниците и на човека. Бяха разгледани следните основни предизвикателства:

– Как да преосмислим бъдещето на Европа след пандемията и да изградим по-устойчива и приобщаваща икономика, управление на климатичните и цифровите промени и пазара на труда, като се гарантира, че социалните въпроси и въпросите на заетостта ще бъдат поставени в центъра на европейските политики и да се гарантира, че правата на работниците, правата на човека и синдикатите са надлежно защитени?

– Как да се направи така, че синдикатите и техните искания да влияят върху институционалните и законодателните решения, както и да се направи така че Конференцията за бъдещето на Европа да доведе до положителни резултати за работниците, включително чрез промени в Договора, които да направят демократичните процеси по-приобщаващи и ефективни и да се предложи протокол за социален напредък?

– Как да защитим и укрепим демокрацията в Европа в момент, когато демокрацията е в криза и е подложена на атаки в много страни? Как да укрепим демокрацията на работното място, като насърчаваме институционалния и социален диалог, колективното договаряне и участието на работниците на всички равнища? Как да овластим синдикатите, за да осигурим по-добър достъп и да изградим мостове към по-широк кръг работници, независимо от техния трудов статус, и как да се засилят действията на синдикатите за осигуряване на социална справедливост при трансформациите в труда?

- ***Икономиката и светът на труда след Ковид*:** Какво трябва да се промени и как може да се промени синдикалното движение, за да оформи устойчиво, справедливо и приобщаващо възстановяване и да

постигне конкретни резултати за работниците и обществото?Обсъжданията се фокусираха върху два ключови въпроса: новата икономика и новата организация на пазарите на труда.

- ***Силата на убеждаването и убеждаването на силата*:** Как да укрепим силата на европейското синдикално движение? Как да гарантираме, че синдикалното движение остава представително и значимо -членство и влияние на синдикатите в условията на демографското предизвикателство и двойния преход? Фокусът на този дебат беше върху синдикалните действия за справедлив екологичен и цифров преход.

Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) проведе 25-тата юбилейна конференция на NETLEX в Париж на 2 и 3 декември 2021 г.Националният секретар на КНСБ по трудови права и правна закрила на труда Величка Микова представи организацията ни в юбилейната конференция. В нея взеха участие представители на високо ниво от Съвета на Европа, Международната организация на труда, институциите и академичните среди на ЕС, както и практикуващи трудови и синдикални юристи, които дебатираха по някои от най-важните правни инициативи на ЕС за синдикалното движение.