

**КОНФЕДЕРАЦИЯ
НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ
В БЪЛГАРИЯ**

ДЕВЕТИ КОНГРЕС

**ПРОГРАМА НА КНСБ
2022 – 2027 г.**



**ЗА СИГУРНО БЪДЕЩЕ
В ЗЕЛЕНИТЕ
И ДИГИТАЛНИ ПРОМЕНИ**

10-11 май 2022 г., София



КОНГРЕС
КНСБЪ
ГЛАСЪТ НА РАБОТЕЦА БЪЛГАРИЯ

СЪДЪРЖАНИЕ

ПРЕАМБЮЛ.....	5
---------------	---

ПЪРВИ РАЗДЕЛ: ИКОНОМИКА И ПАЗАР НА ТРУДА

1. Макроикономически политики и двигатели на растежа	8
2. Секторни политики за справедлив зелен и дигитален преход	15
3. Качествена и устойчива заетост	21
4. Образование, квалификация и учене през целия живот	27
5. Заплащане на труда – адекватност, справедливост и ускорена кохезия.....	33

ВТОРИ РАЗДЕЛ: СОЦИАЛНИ ПОЛИТИКИ

6. Универсална, финансово стабилна и приобщаваща осигурителна система, базирана на права за всички работещи	38
7. Модернизирана и всеобхватна система на социална подкрепа, основана на съвременни критерии за достъп до права; качествени социални услуги и услуги от обществен интерес.....	42
8. Безопасност и здраве при работа	46
9. Екология и климатични промени	50
10. Гарантиран и равнопоставен достъп до ефективни и ефикасни здравни грижи в съответствие с международните норми.....	53

ТРЕТИ РАЗДЕЛ: ЗАЩИТА НА ТРУДА

11. Усъвършенстване и гарантиране на основните конституционни и законово установени трудови и непосредствено свързани с тях права на гражданите	58
12. Качествена трудовоправна защита на традиционните и атипични форми на заетост	62
13. В търсене на нови форми за трудовоправна защита на дигиталния труд.....	67

**ЧЕТВЪРТИ РАЗДЕЛ:
СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО**

- 14. Усъвършенстване ролята на колективното трудово договаряне в условията на нарастваща несигурност..... 70
- 15. Двустранно партньорство и представителство на работниците в предприятията и организациите: проблеми на утвърждаване и хоризонти за развитие 78
- 16. Тристранно партньорство и партньорство с гражданското общество: посоки и стъпки за развитие и надграждане 85

**ПЕТИ РАЗДЕЛ:
ОРГАНИЗАЦИОННО-СТРУКТУРНО РАЗВИТИЕ**

- 17. Вътрешно-организационно развитие и консолидация 89
- 18. Синдикалните финанси..... 93
- 19. Дигитализация на синдикалната дейност..... 95
- 20. Синдикализация – възможните решения в променения контекст 98
- 21. Комуникационна политика на синдиката 101
- 22. Политика по отношение на младите хора 104

ПРЕАМБЮЛ

Преди 32 години КНСБ пое пътя към своята трансформация и независимост, за да се превърне в една от най-успешно реформиралите се профсъюзни централи от Източна Европа – признание, дадено ни от демократичната световна и европейска синдикална общност, с което днес заслужено се гордеем, но и което задължава. Социалният диалог, колективното договаряне, протестните и стачни действия бяха и остават основните ни инструменти в защита интересите на нашите членове и наемния труд. Воювахме за успехите с много енергия, воля и решителност, но и с експертните умения, които непрекъснато се стараем да усъвършенстваме.

Днес КНСБ е призната от всички държавни институции като незаобиколим фактор в демократичното развитие на България – със свой принос в прехода към пазарна икономика, цялостното обновяване на трудовото и социално законодателство, пълноправното ни европейско и атлантическо членство, намирането на решения по конкретни социални и икономически проблеми и провеждането на ефективни политики в сферите от наша компетенция. Имаме увереност в силите и уменията си, затова и Програмата на нашия IX-ти Конгрес е амбициозна, но и реалистична – в унисон с времето, с динамично протичащите глобални и регионални процеси и предизвикателствата, които те поставят пред българското общество и икономическия просперитет.

През предходния мандат работихме в сложна среда – процес на възстановяване от тежката икономическа криза (2009-2012 г.), в която загубихме над 400 хил. работни места, а последните две години от него бяха белязани от безпрецедентна епидемиологична и политическа криза. Въпреки това, в сферата на доходите от труд постигнахме значителни резултати. За периода от май 2017 до май 2021 г. средната работна заплата номинално нарасна с 48.3% (реален ръст от 34.6%), а минималната заплата за страната отбеляза ръст - номинално с 41.3% и реално с 28.2%. Вътрешното търсене бе основен двигател на растежа през последните години за разлика от периода преди 2017 г.,

когато основен принос имаше износът.

Сложната ситуация, в която се намира понастоящем страната ни, породена от пандемията Ковид-19 и негативните последици от нея върху бизнеса, заетостта и доходите на домакинствата, изисква изключителна отговорност от държавните институции, политическите партии и участниците в социалния диалог. Непредвидимостта относно бъдещото развитие на епидемиологичната обстановка, от една страна, и важността на периода, в който трябва да се изпълняват стратегически реформи и инвестиционни проекти по *Националния план за възстановяване и устойчивост* (НПВУ), както и да се ускори подготовката на България за влизане в Еврозоната през 2024 г., от друга, крие огромни рискове и КНСБ си дава ясна сметка за това.

С оглед постигането на оптимални резултати, Конфедерацията призовава за ускорено повишаване капацитета на институциите и бенефициентите по усвояване на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове чрез използване на пълния набор от финансови инструменти, както и за мобилизирането на вътрешен инвестиционен ресурс за: научноизследователска дейност, технологично развитие и иновации, повишаване конкурентоспособността на малките и средни предприятия, инвестиране в нови източници на икономически растеж, индустриалния и селскостопанския сектори.

КНСБ оценява инвестиционния потенциал на „*Нова генерация ЕС*“ като качествено нов скок, който цели не само бързо възстановяване, но и заемането на лидерска позиция на Съюза в областта на дигитализацията, климатично-неутралната и кръгова икономика. Това означава, че всяко евро от инвестициите ще бъде насочено с предимство към ускоряване на двойния зелен и дигитален преход и изграждането на по-справедливо и устойчиво общество. Необходимостта от подобряване и адаптиране на уменията, знанията и компетенциите придобива нарастващо значение. *Европейската програма за умения и Планът за действие в областта на дигиталното образование* трябва да бъдат оползотворени в максимална степен от българското правителство и социалните партньори, с оглед незавидната ситуация, в която се намира понастоящем страната ни

по отношение на дигиталните умения, продължаващото професионално обучение и ученето през целия живот.

Управлението на прехода към нови, алтернативни технологии трябва да се основава на принципа на социалната поносимост и гарантирането на достойна компенсация при закриване на традиционни производства, както и на ефективна система за преквалификация. Следва да се осигури финансово подпомагане за запазване заетостта по региони, като се използват ефективно разполагаемите бюджети от *Фонда за справедлив преход*. Участието на синдикатите в процеса на планиране и управление на новото индустриално развитие е важно условие за защита интересите на хората, които са засегнати от прехода.

Дигитализацията, нововъзникващите бизнес модели и форми на трудова заетост променят стандартната правна и институционална рамка на връзки и отношения в труда и социалната защита на работещите. Тези промени трябва да се изследват, за да се дефинират необходимите механизми на адаптация, с цел да се гарантира защитата на работещите в новите условия, като се обхванат новите рискове и всички форми на нетрадиционна заетост. Сложната демографска ситуация допълнително затруднява поддържането на финансово стабилна и адекватна на потребностите система за социална защита, както в средносрочен, така в дългосрочен план. Очевидно се налага дълбоко преосмисляне на финансирането на социалните системи, с оглед да се осигури непрекъснатост на солидарността между и във поколенията и да се гарантира равен и устойчив достъп до закрила на всички българи.

Важна роля в това отношение ще играят *Националните планове на Европейския стълб на социалните права (ЕССП)*, базирани на специфични национални параметри по общоевропейските цели, заложен в *Европейския План за действие по ЕССП*. Достиженията и целите, които следва да гарантират възходяща конвергенция и качествено подобрене на социалната закрила, формулирани в Европейския План за действие на ЕССП са ориентири, които ще конкретизират и аргументират допълнително вижданията и усилията на Конфедерацията за действията ѝ в социалната сфера.

За реализирането на всички тези ангажименти и разработването на необходимите за страната ни социални политики, респективно постигането на специфичните национални цели, ще бъдат нужни компетентни анализи, планови разчети, иновативни и амбициозни усилия и най-голямата синдикална организация в България е готова да работи за това през следващия си мандат до 2027 г.

ПЪРВИ РАЗДЕЛ: ИКОНОМИКА И ПАЗАР НА ТРУДА

1. Макроикономически политики и двигатели на растежа

1.1. Предизвикателства

1.1.1. **Появата на макроикономически кризи с различен генезис и развитие** са сред основните предизвикателства пред макроикономическото равновесие, особено в светлината на последната криза “COVID-19”. Успоредно с постигането на високи темпове на растеж, трябва да се научим да прогнозираме и управляваме кризите, с оглед тяхното навременно локализиране в бъдеще. В тази връзка ще се повишава все повече отговорността по вземането на координирани решения между отделните страни членки на ЕС.

1.1.2. **Държавният бюджет не се използва достатъчно като стимулиращ икономическия растеж инструмент.** Прекалено ниските планирани бюджетни дефицити поставят България в челните позиции сред страните от ЕС, но сами по себе си ниските дефицити не могат да допринесат за икономическо съживяване. Прилаганата от българските правителства консервативна икономическа политика не може да доведе до траен успех по отношение на основните макроикономически показатели.

1.1.3. **Привличането на чуждестранни инвеститори** е важно предизвикателство пред икономиката на страната ни. Ситуацията с ПЧИ не се промени през изминалите пет години, дори напротив, в много отношения се задълбочи като

негативна тенденция, вкл. при определянето на приоритетните сектори за въздействие и формираните дълбоки регионални различия.

1.1.4. Обезпокоителни за нас са иницирираните от страна на държавата **действия в областта на приватизацията и концесионирането през последните години** - периодично изразени намерения за приватизация на железопътните товарни превози, осъществената вече концесия на Софийското летище, опити за приватизация на част от предприятията в областта на енергетиката, с голяма вероятност процесът да засегне и българските пощи в близко бъдеще.

1.1.5. Предизвикателство за нас е и приложението на решенията в глобален план по **климатичните промени и необходимостта от намаляване на вредните емисии и развитие на възобновяемите енергийни източници**. Българската икономика все повече ще трябва да се съобразява с екологичните стандарти. Дългото подценяване на европейските изисквания за опазване на околната среда доведе до затваряне не само на отделни производствени мощности, но и на цели предприятия.

1.1.6. **Технологичната трансформация също е значимо предизвикателство**, тъй като новите възможности за генериране и предоставяне на информация променят, както самите бизнес модели, така и начина на работа, на живот и комуникация. Изискванията се увеличават на всяко ниво – от индивидуалното през екипното до глобалното. Това налага преоценка на редица смятани за безспорни досега модели на управление и генериране на концептуално нови организационни решения (т.нар. „икономика на платформите“, „споделена икономика“ и др.).

1.1.7. **Технологиите и иновациите вървят ръка за ръка с добавената стойност и растежа**, като в резултат - натрупването на богатство позволява реинвестиране в научноизследователска и развойна дейност и по-висока производителност на труда. Такъв напредък днес се наблюдава в целия спектър от технологии, включително зелените и енергийни технологии, биотехнологии и биоинженерство, нанотехнологиите и материалознанието, информационните технологии и науката „големи данни“.

1.1.8. Държавите, които най-рано могат да си позволят новата технология, на практика ще си осигурят пониски разходи за труд, по-висока производителност и съответно конкурентно предимство. В някои области обаче заетите ще страдат от сериозно разминаване между уменията, които притежават и изискваните за тяхната позиция. Последствията от дерегулацията на пазара на труда и сигурността по отношение запазване на работните места на хората са сред основните предизвикателства пред нас.

1.1.9. Проблемът за свръхконцентрация на производството придобива нови измерения, а рисковете от възникването на огромни дисбаланси са реални, ако не се намерят нови ефективни решения за балансирано търсене и предлагане, производство и потребление във времеви и регионален обхват.

1.1.10. Не на последно място, неравенствата в страната придобиват застрашителни размери, при това те имат различни измерения – в доходите, в заплащането на труда, в регионалното развитие, между дребното предприемачество и олигархичния бизнес, между етносите. Те носят огромен риск не само за икономическата активност на населението, но и за социалния мир и съхраняване на демокрацията.

1.2. Приоритети и цели

1.2.1. КНСБ счита, че правителство, синдикати, работодатели и академична общност следва да **обединят усилията си** в търсене на начин за подобряване на икономическата ситуация чрез изработване на мерки за възстановяване и растеж, контрол върху тяхното изпълнение и периодичната им актуализация. Подходящ инструмент за постигането на тази цел е новосъздаденият по искане на КНСБ **„Институт за устойчив преход и развитие“**. По този начин, икономическата политика в тази сфера ще се институционализира в широко-представителен орган.

1.2.2. Друг подходящ инструмент е **подписването на ново Национално тристранно споразумение между синдикатите, бизнеса и правителството** по примера на това от 2020 г. с основен инициатор КНСБ.

Нашата визия в средносрочен план е: към 2027 г. България да има темпове на конвергенция в доходите (БВП на глава от населението) и заплатите (компенсация на 1 нает) по ППС, които да гарантират достигане на нива от 70%, при ЕС27=100. Това ще осигури в задоволителна степен търсения от нас кохезионен ефект, при хармонично съчетаване на икономически и социални цели.

1.2.3. **Стимулирането на вътрешното потребление** е важен фактор за смекчаване на последствията от кризата. Въпреки добрите позиции в износа, регистрирани през определени периоди, той не може да бъде фактор на дългосрочен растеж и това се потвърди през последните няколко години.

1.2.4. От стратегическо важно значение е **да определим националните приоритети по отношение на икономическите сектори и разработването на програма за реиндустриализация на страната**. Като важен източник за приток на финансов ресурс за инвестиции в икономиката и възстановяване от кризата, трябва да бъде използван **Националният план за възстановяване и устойчивост (НПВУ), както и новата Многогодишна финансова рамка 2021–2027 г.**

1.2.5. Макар и приватизацията отдавна да не е икономическа доминанта за страната ни, много внимателно и при всеки конкретен случай трябва да преценим **баланса между необходимостта от продажба/концесия за подпомагане на бюджета и рисковете за нарушаване на националната сигурност**. С особена сила това важи за раздържавяването в енергетиката, концесионирането на транспортната инфраструктура (въздушна, морска и железопътна) и приватизацията/концесионирането на пощенските услуги.

1.2.6. Въпреки номиналното нарастване на дълга през последните години, смятаме, че **бюджетен дефицит в рамките на допустимия размер и използването на дългови инструменти в разумни граници** може да изиграе положително въздействие върху българската икономика. Според КНСБ, дефицитът сам по себе си не е лошо явление при условие, че формирането и управлението му води до икономически растеж и реализирането на дългосрочни стратегически цели с премерен риск.

1.2.7. Ще продължим да пазим ниската данъчна тежест върху труда в страната, но считаме, че е необходима оптимизация на данъчната система в посока - редуциране на несправедливото съотношение на приходите от преки и косвени данъци, както и - облекчаване на данъците за хората с ниски и средни доходи. В този контекст КНСБ предлага 4 основни мерки, като: **въвеждане на необлагаем минимум равен на размера на минималната работна заплата; данък върху доходите на физическите лица в размер на 15%; данък върху доходите на юридическите лица в размер на 15%; данък добавена стойност – също в размер на 15%.**

1.2.8. Един от значимите приоритети, които КНСБ си поставя, е **борбата срещу господстващи пазарни влияния** - деформации на пазарната среда, които вредят както на конкуренцията при производството, така и на конкуренцията при заплащането на фактора труд. **Несъвършената конкуренция трябва да бъде лимитирана в приемливи за обществото граници**, тъй като пазарната цена, която се формира в такива условия, най-често е много по-висока от тази при перфектната конкурентна среда.

1.2.9. С цел **запазване конкурентоспособността на българската икономика**, страната ни трябва да се **адаптира към Европейската зелена сделка**. Предвидените законодателни актове и нови изисквания налагат използване на всички възможности за допустима държавна помощ в защита на засегнатите икономически сектори и производствени мощности. Преходът към нисковъглеродна икономика не трябва да оказва допълнителна тежест върху хората, които вече са изложени на риск от енергийна и икономическа бедност.

1.2.8. **В процеса на дигитализация на икономиката факторът „труд“ трябва да има водеща роля** и наша приоритетна цел е да не допуснем той да бъде изместен от машините, роботите и изкуствения интелект. Това означава, че следва да се определи в дългосрочен период ролята на технологиите в целия производствен цикъл, в тясна връзка с регулативните и управленски функции на човешкия фактор. КНСБ ще насърчава активния обществен диалог за изготвяне и координиране на общи действия в тази насока.

1.2.9. Трябва да изградим надеждна система от **ясни**

критерии, по които да разграничаваме устойчивата от неустойчивата промяна в процеса на дигитализация и отражението ѝ върху социалните измерения. На базата на тези критерии, КНСБ ще формулира свои диференцирани политики в тази област. Важна наша цел е изготвянето и поддържането на постоянна експертиза в това направление, защото обвързаната компетентност в процеса на вземане на решения ще продължи да играе особено важна роля за качеството на мерките.

1.2.10. Ключов за нас остава въпросът – как да съчетаем двата привидно противоречащи си процеса – **на дигитализация на икономиката и на хуманизация на работата.** Решаването на тази сложна дилема ще ни даде възможност да постигнем максималния икономически ефект (производителност и растеж) при запазване на изконните човешки ценности, свързани с достойния труд, възможностите за самоусъвършенстване и поддържането на благоденствие.

1.3. Задачи и действия

1.3.1. Отстояване ръст на доходите, съобразно цикличността, икономическата конюнктура и темповете на растеж, както при обсъждане на годишните държавни бюджети и секторното разпределение на средствата, така и чрез договаряне на препоръчителни индекси за ръст на работните заплати в частния сектор.

1.3.2. Бързо възстановяване на притока на чуждестранни инвестиции в България и предизвикване на широк експертен дебат за определяне на приоритетните за държавно въздействие и за чуждестранни инвестиции икономически сектори (електроника и електротехника; ИКТ; металургия; машиностроене; химическа промишленост; транспортна инфраструктура; селско стопанство и хранително-вкусова промишленост; фармацевтика и туризъм).

1.3.3. Поотношение на приватизацията и концесионирането:

Изискване на експертна държавна преценка за това, дали приватизацията/концесионирането на предлагания обект не застрашава националната сигурност;

Налагане на задължителни социални клаузи в приватизационните и концесионните договори, консултирани

със синдикатите, недопускащи спад в доходите и заетостта на работниците и служителите в засегнатите фирми.

1.3.4. С техническата, консултативна и експертна помощ на МОТ, с подкрепата на Бюрото за работнически дейности на МОТ (ACTRAV) разработване на политики на национално равнище, включително макроикономически, данъчни, индустриални, политики на пазара на труда и социалната защита и др., с цел създаване на официални работни места и улесняване на прехода от неформална към формална икономика.

1.3.5. Подкрепа и активно включване в системите за мониторинг на дигитализацията на ЕКП и МКП; разработване на анализи на случаи и конкретни политики съобразно протичащите на национално и корпоративно ниво процеси в страната, както и използване на добри чужди практики и ефективни мерки за адресиране, адаптиране и прилагане в България.

1.3.6. Активно участие в контрола и мониторинга на изпълнението на заложените в НПВУ инвестиционни проекти и реформи, с особен акцент върху зеления и дигитален преход, заетостта и социалната сфера.

1.3.7. Настояване пред правителството за оказване на силно въздействие в следните основни икономически направления на дигитализацията:

1.3.7.1. Развитие на потенциала на новите технологии и иновациите чрез активно включване на социалните партньори и реализиране на съвместен проект в сферата на дигиталните умения;

1.3.7.2. Разработване на рестриктивни регулатори за бизнес модели, опиращи се на ниско заплащане на труда, прекариални отношения на заетост и аутсорсинг инструменти;

1.3.7.3. Противопоставяне на огромния пазарен натиск, в следствие на концентрирания контрол върху интернет-инфраструктурата, мрежите и данните, в нарушение на конкуренцията;

1.3.7.4. Насърчаване на инвестициите в ИКТ и иновации – двигатели на ръста на производителността и заетостта;

1.3.7.5. Рестриктивни мерки към инвеститори, залагащи на краткосрочно финансиране с висок марж на печалбата;

1.3.7.6. Назначаване на отговорни представители в ръководствата на активните в съответните държави членки глобални онлайн платформи.

1.3.8. Разработване и прилагане на краткосрочни планове за действие на КНСБ относно принципите и политиките за достоен труд, разпространето на компетенциите и ползите от дигиталната икономика, базирани на три основни стълба:

1.3.8.1. Събиране и обработка на информационен масив;

1.3.8.2. Разработване на прогнози;

1.3.8.3. Развитие на системни политики.

1.3.9. Прилагане на интердисциплинарен подход към изследване на дигиталните процеси и прогнозиране на промените при решаването на важни икономически проблеми с фундаментален характер, като:

1.3.9.1. Разкриване на връзката „растеж - технологични иновации“ в контекста на неравномерното разпространение на новите технологии и политиките по хармонизация в рамките на ЕС;

1.3.9.2. Риска слаборазвитите и неподготвени икономики да понесат изключително тежки негативи (вкл. и още по-голямо засилване на неравенствата в обществото) с предложения за политики по превенция;

1.3.9.3. „Ефектът на замяната“ на работна ръка с нови технологии, какъв е характерът на този ефект и къде са границите на компромиса.

1.3.9.4. „Алтернативната цена“ на фактора труд и времевата гъвкавост на работниците, загубили работата си, доколкото времевата гъвкавост е фактор за формиране на „алтернативната цена“ и дългосрочната безработица.

2. Секторни политики за справедлив, зелен и дигитален преход

2.1. Предизвикателства

2.1.1. Политиките на декарбонизация на българската индустрия могат да доведат до риск за конкурентоспособността на българската икономиката в краткосрочен и средносрочен план поради значителните

разходи за нови инвестиции, произтичащи от Зелената сделка. Предприятията от българската икономика и в частност от индустрията, ще бъдат засегнати много по-силно спрямо повечето държави от ЕС поради по-високия дял на въглеродно- и енергоинтензивната индустрия.

2.1.2. Основните предизвикателства пред българските индустриални предприятия са - **модернизиране за постигане на неутрално към климата производство; непреките разходи**, свързани с емисиите на парникови газове, които се прехвърлят в цените на електроенергията; както и необходимостта от **въвеждане на единни стандарти за използване на рециклирани материали като суровини**.

2.1.3. **Повишаването на цените на електроенергията и изместването на въглерод в трети страни** могат да доведат до отчетлив риск от релокализация на производства в други държави и повишаване на вноса на суровини от страни извън ЕС с по-слаба тежест на екологичното законодателство.

2.1.4. **Енергетиката е секторът, за който ефектите от Европейската зелена сделка са най-ясно очертани**. Фокусът на Съобщението върху постигане на климатична неутралност до 2050 г. и натискът за засилване на амбициите във вече действащото законодателство до 2030 г., застрашават структурата на енергийния микс на страната, в който въглищата имат най-голям дял.

2.1.5. За да се преодолее този риск са необходими **значителни инвестиции за енергиен преход**, в т.ч. в производствен капацитет (вкл. и в електропреносната мрежа), разходи за инфраструктура за пренос и съхранение на електрическа енергия и природен газ, за изграждане на ВЕИ.

2.1.6. Като възможни негативни социално-икономически последици следва да се открият - **повишаване на безработицата поради закрити производства и на социалните разходи**, включително за преквалификация и повторна реализация на пазара на труда.

2.1.7. **Трансформацията на сектор транспорт е свързана най-вече с насърчаване на мултимодалността и преориентиране към видове транспорт с ниски въглеродни емисии**, като железопътния и водния транспорт. Най-голямото предизвикателство на национално

ниво е **декарбонизацията на автомобилния транспорт, както и ограничаване използването на стари дизелови и бензинови автомобили.**

2.1.8. Сериозно предизвикателство ще бъде вече създалата се обективна необходимост от предприемане на стъпки за **реформиране на данъчното законодателство в посока стимулиране закупуването на екологосъобразни превозни средства.**

2.1.9. **Без строителния сектор, чието развитие бе затруднено от Ковид-19, България и Европейският съюз няма да успеят да отговорят на основните предизвикателства** по отношение на конкурентоспособността, младежката безработица, дигиталната икономика, енергийната ефективност и енергийната бедност, кръговата икономика, достъпните жилища, климатичните промени, зелената мобилност и свързаната инфраструктура.

2.1.10. Основните предизвикателства пред **строителния сектор**, и в частност пред индустриалните отношения в него, са свързани с **растяща нестабилност и несигурност, дигитализация, движението на капитали и развитие на мрежата на МНК** и веригите на доставки, промените в климата, процесите на миграция и пандемията.

2.1.11. В сектор „селско стопанство“ съществуват дългогодишни проблеми с **ниската добавена стойност и производствените дисбаланси.** Зелената трансформация ще бъде съпътствана от проблеми в този сектор, като например – **тежки условия на труд; потенциални загуби на работни места; въвеждане на нови бизнес модели; създаване на работни места с нови изисквания за умения.** Освен това, други предизвикателства пред този сектор са свързани с **намаляване на употребата на пестициди, торове и антибиотици.**

2.1.12. **Подпомагането на сектор селско стопанство с европейски средства, национални схеми и доплащания,** не успя да преодолее основните недостатъци в българското земеделие и най-вече пагубното отражение върху структурата и диференциацията на стопанствата, несправедливото и неравномерно разпределение между бенефициентите, заетостта и доходите в сектора.

2.2. Приоритети и цели

2.2.1. КНСБ ще работи за създаване на бъдеща устойчива индустриална политика, основана на инвестиции в най-добрите налични технологии, като настоява България да използва възможността за трансформиране на своите индустриални сектори и техните вериги за доставки, така че те да станат конкурентноспособни в условията на нисковъглеродна индустрия.

2.2.2. Сред нашите основни приоритети ще бъдат - създаването на достойни и качествени работни места, които отговарят на икономическите профили на регионите в преход, както и **развиване на капацитета на работната сила, особено в „зелени умения“**, свързани с нисковъглеродна икономика.

2.2.3. КНСБ ще настоява зеленият справедлив преход да бъде обвързан с факторите за достоен труд, като достъп до колективно трудово договаряне, безопасни и здравословни условия на труд, повишаване квалификацията на работниците, която да отговаря на изискванията на новите нисковъглеродни инвестиции и технологии.

2.2.4. В дългосрочен план водородът и горивните клетки ще играят важна роля за изграждането на нисковъглероден автомобилен транспорт, по-специално при превози на дълги разстояния при условие, че е разгърната необходимата инфраструктура за зареждане с водород. Водородът може да се използва като алтернативен енергиен носител в железопътния транспорт.

2.2.5. Българското земеделие има нужда от повишаване на конкурентоспособността и увеличаване на добавената стойност, за да се разшири производството на **качествена и здравословна храна**, обръщайки специално внимание на **социалните и екологични аспекти на фермерската дейност**.

2.2.6. Изпълнението на Зеления договор и реализирането на стратегията „От фермата до трапезата“ са тясно свързани с прилагането на Общата селскостопанска политика (ОСП) след 2020 г. Това е принцип, който ще продължим да отстояваме във всички наши позиции по темата.

2.2.7. Според КНСБ, програмата „Хоризонт Европа“, със своя широк инструментариум и сериозен финансов

ресурс, може да се превърне във вдъхновение за разгръщане на потенциала на сектора – икономически, екологичен и социален.

2.2.8. Въпросът за доходите, както на земеделските производители, така и за работниците и специалистите от обслужващите и изпълнителски структури на МЗХГ, които сериозно ни отдалечават от европейските, е един от най-важните въпроси на аграрната политика. Заплащането на труда в земеделието е значително по-ниско отколкото в останалата част на икономиката и това трябва да се промени.

2.2.9. Европейският модел на земеделие е доказал своите предимства и жизнеспособност и това налага по-нататъшното развитие на Общата селскостопанска политика (ОСП) в условията на новите предизвикателства. Категоричният политически ангажимент в Зеления договор на Европа е, че никой няма да бъде изоставен в този преход, а в сърцевината му е поставен Европейският стълб за социални права (ЕССП).

2.2.10. Икономическото и социалното въздействие на новите технологии е двустранно. От една страна, те са двигател на икономическия растеж и социалния напредък, от друга страна, те могат да разрушат съществуващите социално-икономически структури, културните и институционални механизми, които ги поддържат. **КНСБ ще се бори да лимитира тези рискове пред работниците и служителите**, като в същото време ще способства за извличането на максимално много позитиви в целия процес на технологична трансформация.

2.3. Задачи и действия

2.3.1. Последователни действия на секторно ниво за поддържане на диалога по следните ключови за нас въпроси: колективното трудово договаряне, доходите и заетостта, професионалната квалификация, Зелената сделка, дигитализацията командированите работници, недеklarирания труд.

2.3.2. Стимулиране и приоритизиране на секторите енергетика и индустрия, строителство, транспорт, селско стопанство като основа на плановете за икономическо

възстановяване, както на европейско, така и на национално ниво.

2.3.3. Активно участие на КНСБ в оценката на социалното и икономическото въздействие и създаване на реалистични пътни карти за адекватно финансиране и развитие на секторите, най-силно повлияни от Зелената сделка.

2.3.4. Разработване на социална оценка и визия на секторно и фирмено ниво за развитие на работната сила в засегнатите от Зелената сделка региони, като съществена част от Национална стратегия за справедлив преход.

2.3.5. Задълбочаване на сътрудничеството с Министерство на икономиката и Министерство на енергетиката по въпросите, свързани с развитие на кръговата икономика и устойчивото управление на ресурсите.

2.3.6. Участие в разработването на програми за подобряване на базата от знания в предприятията относно кръговата икономика, мониторинга на отпадъците и потоците от материали.

2.3.7. Разработване на мерки за профилиране, информиране и консултиране на работещите в засегнатите сектори, повишаване на тяхната професионална квалификация, насочване към други работни места със сходно или по-високо заплащане и условия на труд, с поемането на ангажимент за:

2.3.7.1. Разработване на цялостни профили, включващи различни характеристики на лицата, в т.ч. възраст, пол, образование и квалификация, местоживеене и др.;

2.3.7.2. Съставяне на регионална карта на подходящите работни места в населеното място, общината или областта, както и списък с работните места на национално ниво, подходящи за заетите в съответния сектор;

2.3.7.3. Реализиране на интервенции за подкрепа и намиране на нова работа, в т.ч. чрез включване в обучение за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности, осигуряване на субсидирана заетост на пълно или непълно работно време.

2.3.8. Активна синдикална дейност за повишаване осведомеността на заетите лица относно трудовото и данъчното законодателство, социалното и здравно

осигуряване, правната защита на работниците, безопасността и здраве при работа, достойни условия на труд, съобразно конкретните специфики и нуждите на секторите в преход.

2.3.9. На секторно ниво - по-активно включване на синдикати и работодатели в инициативи и информационни кампании за противодействие на недеklarирания труд чрез т.нар. „меки мерки“, въздействащи основно за промяна на съзнанието, за изграждане на споделено разбиране, за поемане на общ ангажимент, за публични изяви в защита на човешките права.

2.3.10. Активизиране усилията на КНСБ за успешно прилагане на Рамковото споразумение за дигитализацията на европейските социални партньори от 07.06.2020 г., извеждане на социалния диалог на ново равнище, допълнително подпомагане развитието на колективните трудови договори в контекста на дигиталната трансформация на света на труда.

2.3.11. С оглед изключителната важност на съотношенията на разпределение на парите за „Зелен“ и „Дигитален“ преход и необходимостта от непрекъснат процес на допълняемост и демаркация между отделните плащания по проекти от различните програми - установяване на ясни правила и норми още в началото, с оглед прозрачното и ефективно осъществяване на този преход.

3. Качествена и устойчива заетост

3.1.Предизвикателства

3.1.1. **Пандемията Ковид-19 прекъсна дългогодишна тенденция на ръст на заетостта и спад на безработицата.** В резултат на обявеното извънредно положение и протиепидемична обстановка бе спряна дейността на предприятия в редица сектори. Други икономически субекти намалиха обемите на производство поради спрени или редуцирани поръчки. Това доведе до освобождението на заети лица и увеличаване броя на безработните.

3.1.2. **Възможностите за краткосрочна заетост (със случаен и често нерегламентиран характер) в активния сезон се ограничиха** поради слабия туристически сезон и ограничената мобилност. Възстановяването на заетостта допълнително се затруднява от междуфирмената и кредитна

задлъжнялост и силната зависимост на българската от международната конюнктура.

3.1.3. В същото време **българският пазар на труда е изправен пред недостиг на търсена квалифицирана работна сила**, както и пред наличието на ниско образовани и ниско квалифицирани безработни лица в основните рискови групи, чиито профил не отговаря на търсенето - продължително безработни, на възраст 55+, хора с увреждания и младежи, неучастващи в никаква форма на заетост, образование или обучение, обикновено без адекватни умения и опит.

3.1.4. **Моделите на заетост през последното десетилетие динамично се променят.** Измененията в режима на работа влияят върху тенденциите в съвкупното търсене и цялостната връзка между икономическия растеж, от една страна, и заетостта и производителността на труда, от друга. Все по-силно е **разминаването** между търсените от работодателите и предлаганите от работната сила **умения и компетентности**.

3.1.5. **Дигитализацията на икономиката и новите индустрии водят до намаляване на относителния дял на заетите в реалния сектор** и нарастване на относителния дял на заетите лица в сектора на услугите, особено в здравеопазването, услугите и грижите за лица и семейства. Променящият се характер на работните места под влияние на дигитализацията увеличава риска от трайно намаление на търсенето на работна сила в глобален мащаб.

3.1.6. **Продължаващият интерес на работодателите за наемане на граждани на трети държави** и често променящо се националното законодателство относно условията за влизане, пребиваване и работа, са допълнителни предизвикателства пред динамиката и структурните изменения на трудовия пазар в България.

3.2. Приоритети и цели

3.2.1. За реализирането на националната цел - **достигане 78% равнище на заетост на населението на възраст 20-64 г. до 2030 г.** - КНСБ ще настоява за ефективни мерки на пазара на труда, с оглед повишаване качеството на работната сила и пригодността ѝ за устойчива заетост чрез:

3.2.1.1. Субсидиране на научно-изследователски проекти и дейности, разработване на национални и регионални програми за инвестиции и създаване на подходящи работни места и заетост в икономически изостанали региони на страната;

3.2.1.2. Подкрепа на социалното финансиране и насърчаване на самостоятелната заетост и предприемачеството, с цел създаване на нови работни места, които предоставят възможност на безработни лица да участват пълноценно в икономическия и обществения живот;

3.2.1.3. Дейности и политикиза прилагане на Препоръка 204 на МОТ относно прехода от неформална към формална икономика, с цел намаляване разпространението на неформалната икономика в България и ограничаване на дела на заетите в нея.

3.2.2. При изготвяне на програми и мерки за насърчаване на заетостта **акцентът трябва да е върху намаляване на младежката безработица** и на поколението без работа в предпензионна възраст, като не се подценява необходимостта от адаптивност на работната сила и ограничаване на безработицата в останалите групи в **неравносйно положение на пазара на труда**.

3.2.3. За постигането на трайна интеграция на пазара на труда на безработните лица трябва да се предлага широк пакет от услуги идейности, като консултиране, информиране и професионално ориентиране, ограмотяване, професионално обучение, стажуване, чиракуване, субсидирана заетост и насърчаване на териториалната и професионална мобилност.

3.2.4. Дейността по участие във формирането и регулирането на политиките по свободно движение на хора е от изключителна важност за КНСБ. Това налага разработване на спешни становища по конкретни казуси, в които да бъдат ясно изразени и аргументирани национални интереси, последвани от търсене на баланс при изготвяне на общи позиции, особено на равнище ЕС - в консултативните комитети на ЕК, в ЕИСК и ЕКП, в международните организации.

3.2.5. Особено внимание се налага да обърнем към практиката по прилагане на Закона за трудова миграция

и трудова мобилност (2016) и настъпилите промени в Правилника към него, свързани с последните изменения в **Закона за чужденците в Република България (2021)**. КНСБ ще осъществи информационно-разяснителна работа специално по изискванията за достъп до пазара на труда сред работници мигранти, като насочи вниманието си към преодоляване на очакваните форми на заобикаляне на закона и защита интересите на българските работници.

3.2.6. **С активното си участие в Управителния съвет на Европейския орган по труда (ЕОТ)** КНСБ ще работи за подобряване на трудовата мобилност на българската работна сила в Европейския съюз, достъпа до актуална и адекватна информация в подкрепа на работниците, които извършват трансгранични дейности и ще насърчава административното сътрудничество между националните органи на пазара на труда.

3.2.7. В своята дейност през следващия мандат КНСБ трябва да внедри съвместно със социалните **партньори мерки по прилагане на Европейското автономно споразумение за включващ пазар на труда**.

3.2.8. **Активните политики по заетостта** следва да играят по-изявена роля за подпомагането на продължително безработни и млади хора, неучастващи в никаква форма на заетост, образование или обучение да получат достъп до пазара на труда.

3.2.9. В своята дейност за постигане на положителни резултати в политиката по заетост **КНСБ ще разчита на усъвършенстване и развитие на социалния диалог и партньорство на всички нива**: по-пълно използване на контролните възможности на изградените до момента трипартитни органи към МТСП – Национален съвет за насърчаване на заетостта и Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност, на Агенция по заетостта, НАПОО, Комисии по заетостта към Областни управители, Съвети за сътрудничество към ДБТ.

3.2.10. За целта **трябва да бъде засилен мониторингът и контролът за изразходваните средства** по мерки и програми и да се ограничи ползването на няколко мерки от една и съща фирма или от свързани помежду си фирми.

3.3. Задачи и действия

3.3.1. Активни партньорства за разработване и предлагане на национални и регионални политики и мерки, водещи до намаляване на големите териториални различия на пазара на труда чрез насочването на инвестиции от различни финансови инструменти за разкриване на качествени, технологични и екологични работни места:

3.3.1.1. Активиране на неактивните и неравнопоставени групи на пазара на труда (младежи, продължително безработни лица, хора с увреждания, безработни над 55 години, рано напуснали системата на образованието), чрез съвместни проекти и мерки на социалните партньори, осигуряващи бърз преход от образование към заетост;

3.3.1.2. В сътрудничество с ДБТ и социалните партньори - изготвяне на профили на безработните лица за идентифициране на индивидуалните им потребности и предлагане на най-подходящите услуги и мерки на активната политика на пазара на труда; в комисиите по заетост ежегодно участие в началото и в края на годината за средносрочно проучване на необходимостта от работна сила;

3.3.1.3. Активиране участието на нашите представители в съветите за регионално развитие и инициране създаването на „Работилници за умения“, в които да се включат безработни лица с ниско образование и квалификация, с цел осигуряване на работни места в структуроопределящи предприятия, реструктурирани работни места и осигуряване на устойчива и качествена заетост;

3.3.1.4. В партньорство с общините – разработване на проекти за активизиране на неактивните лица (маргинализирани групи, особено по селата с преобладаващо малцинствено население), с цел насочване към обществено полезен труд, обучение и/или заетост;

3.3.1.5. В съветите за сътрудничество - подпомагане предоставянето на комплексни услуги чрез информиране и консултиране за заетост на младежи, започващи първа работа, с особен акцент - мотивация за работа и насърчаване мобилността на младежите от отдалечените и слабо развити региони.

3.3.2. Разработване на пакет от политики, мерки и

действия, които насърчават създаването на „зелени“ и „бели“ работни места, в т.ч.:

3.3.2.1. Насърчаване на квалификацията и заетостта, особено на младежи, в секторите, предоставящи обществени услуги в областта на спа- и уелнес- услугите и др.;

3.3.2.2. Разширяване обхвата на колективното договаряне и защитата на заетите в предоставянето на социални услуги, с цел развитие на „белите“ работни места;

3.3.2.3. Създаване на възможности за защитени работни места за лицата със сравнително ниска квалификация, поспециално в областта на услугите за дома, чрез насърчаване на предоставянето на домакински услуги в светлата икономика;

3.3.2.4. Насърчаване на инвестициите в подобряване и разширяване на инфраструктурата за здравеопазване, за дългосрочни грижи, в детски заведения или в структурите за социално настаняване, с цел стимулиране на заетостта;

3.3.2.5. Подкрепа за създаване на нови „зелени“ работни места за устойчива заетост в отрасли и сектори, в които зелените инвестиции не водят до закриване на работните места;

3.3.2.6. За заетите в предприятия, ограничаващи или реструктуриращи своята дейност по екологични причини – разработване на пакет от програми за информиране, консултиране, професионално ориентиране, обучение, насочване към свободни места (вкл. „зелени“) или към субсидирана заетост, финансирани чрез различни национални и/или европейски инструменти.

3.3.3. Надграждане на разработения от КНСБ интегриран пакет от препоръки и мерки за борба с неформалната икономика и недеклаираната заетост:

3.3.3.1. Реализиране на кампании на КНСБ на национално, секторно и регионално ниво, в т.ч. и в партньорство с ИА „Главна инспекция по труда“ и Национална агенция по приходите, с цел превенция и ограничаване на недеклаирания труд в страната;

3.3.3.2. Проектно партньорство с ЕОТ за ефективна защита правата на работещите зад граница български работници, с оглед недопускането на социален дъмпинг и

нерегламентирана заетост.

3.3.4. Като EURES партньор - разработване и реализиране на проектни дейности, продължаващи работата по повишаване информираността за правата на европейските граждани, работещи в България, както и повишаване на информираността за съществуващите възможности за реализация при новите икономически реалности в страната, с цел мотивация за завръщане на висококвалифицирани български работници в България.

3.3.5. Изготвяне на законодателни предложения в областта на пазара на труда и реализирането на структурни политики посредством тристранните консултации в областта на заетостта.

4. Образование, квалификация и учене през целия живот

4.1. Предизвикателства

4.1.1. Преходът към зелена и дигитална икономика води до бързо променящи се изисквания към **знанията, уменията и нагласите** на работната сила и изисква способност за бързо адаптиране и постоянно усвояване на нови компетенции.

4.1.2. Ниско-образованите, нискоквалифицирани и най-вече нискодоходни представители на групите в неравностойно положение на пазара на труда имат **ограничени възможности за финансиране на достъпа до учене през целия живот**. Малко от тях получават „втори шанс“ за образование и обучение като съществен фактор за повишаване на качеството и адаптивността им, за намаляване на риска от безработица и за професионална реализация.

4.1.3. България има високи равнища на **нискограмотни лица, дял на рано напускащите образователната система** и на **младешите извън образование и заетост**. В съчетание с ограничения брой включени в стажуване и чиракуване съвкупният резултат е - малко наети на работа след завършване на общо и професионално образование. Участието на лицата между 25 и 64 годишна възраст във формално, неформално и информално обучение нарежда страната ни на предпоследно място в ЕС.

4.1.4. **Публичните инвестиции** в образование като относителен дял от БВП, а и на частните инвестиции и публично-частното партньорство, са недостатъчни за преодоляване на натрупаното изоставане по образователно равнище и професионална квалификация, най-вече в професионалното, особено в дуалното образование.

4.1.5. Ниска е **степената на развитие и ефективността на образователния пазар**, който тепърва започва да предлага изпреварващо търсени специалности и професии във високо технологични сектори и сектори с висока добавена стойност, които могат да повишат качеството на труд и живот на работната сила и нейната бърза приспособимост към новите работни места.

4.1.6. Ограничени са **гъвките пътеки** за влизане в и излизане от образователната система, за надграждане на знания, умения и компетентности чрез интерактивни дистанционни форми, модулно и интернет базирано, включително вечерно, задочно и комбинирано обучение.

4.1.7. Изостава **валидирането** на знания и умения, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене, включително на работното място, което да позволи допълване и упражняване на разширен кръг от търсени иновативни компетенции. Процедурата е тежка, с много формалности за лицата и за Центровете за професионално обучение.

4.1.8. **Качеството** на предлаганото професионално образование и обучение е по-ниско от потребностите на икономиката и изисква завишаване на критериите за лицензиране и засилване на мониторинга и контрола върху доставчиците на професионално образование и обучение.

4.1.9. Липсва комплексно **нормативно регламентиране** на процеса на учене през целия живот, както и **на преходите** „образование – заетост - обучение - по-качествена заетост“.

4.1.10. Все още не е завършил процесът на **модернизиране** на висшето образование и укрепване на връзката му с науката и бизнеса.

4.2. Приоритети и цели

4.2.1. Значим приоритет на КНСБ е **повишаване на инвестициите** в учене през целия живот, особено свързани

с придобиване и надграждане на общи и специфични дигитални, „зелени“ и „сини“ умения, които да позволят гъвкаво и нискостресово адаптиране към новите работни места.

4.2.2. Наш основен приоритет е **лесният достъп на всеки гражданин до учене през целия живот**, информиране, кариерно ориентиране, признаване на придобитите в трудовия живот и по неформален път знания, умения и компетенции с цел упражняване на правото на достоен труд и живот.

4.2.3. **КНСБ ще насърчава мотивацията за учене, инициативността, социалното предприемачество**, творчеството, развитието на емоционална интелигентност, както и редица други знания и умения, чието търсене се разширява ускорено. Новото поколение работещи е от **„учещи се професионалисти“**, които са по-адаптивни и по-конкурентоспособни.

4.2.4. Поради дигитализация на трудовия процес и иновациите и с цел предпазване от настъпване на повсеместна технологична безработица, КНСБ настоява за **право на обучение за периодично осъвременяване и надграждане на компетенциите на заетите лица**. В контекста на ЕССП ще настояваме за разпространение на това право върху **всички заети**, в т.ч. мобилни, командировани, трансгранични работници.

4.2.5. За освободените вследствие на реструктуриране на икономиката, зеления преход и новите технологии лица трябва да бъдат осигурени **възможности за повишаване на квалификацията и преквалификацията чрез секторни фондове, индивидуални сметки за обучение, ваучери и други финансови механизми** за запазване на заетостта или осигуряване на бърз преход към нова заетост.

4.2.6. КНСБ приоритизира **продължаващото професионално образование и обучение** и използването на ефективна комбинация от подходящи форми – интернет базирана, на работното място, модулна и т.н., за да се подготвя работната сила за новата среда, характеризираща се с дигитализация, работа чрез платформи и т.н.

4.2.7. Един от приоритетите на КНСБ е въвеждането

на **гъвкави индивидуални пътеки за валидиране** на притежавани знания и умения, за повишаване на квалификацията и преквалификация с отчитане на дарби, таланти, или специфични потребности на лицата.

4.2.8. Като представители на работниците и служителите ние поставяме акцент върху регламентиране и подобряване на мерките за **улесняване на преходите „образование – осигуряване на заетост в рамките на 4-6 месеца след завършването – обучение - по-качествено работно място”** с готовност да **участваме** в процеса на планиране и предвиждане на търсените професии и специалности, заложили в приоритетните „бял”, „зелен”, „син“, ИКТ-сектор и др., като съблюдаваме включването в учебните планове и програми на проблематиката за **безопасност и здраве**.

4.2.9. Приоритет за нас е въвеждането на подходящи механизми за осигуряване и повишаване на **качеството и ефективността** на всички обучителни мерки за възрастни, поради което следва да се прелицензират наново съществуващите многобройни центрове за професионално обучение.

4.2.10. Образователният цикъл следва да бъде окомплектован с **модернизиране** на висшето, особено на висшето професионално образование в приоритетни за България отрасли.

4.3. Задачи и действия

4.3.1. Чрез социален диалог и колективно трудово договаряне постигане на съвместни решения и записи за **целово инвестиране**: в търсени и перспективни умения и компетенции, в изграждане на организационен капацитет, базови и специфични дигитални умения за повишаване на качеството, адаптивността, професионалната и териториална мобилност на работната сила на националния и европейските пазари на труда.

4.3.2. Гарантиране на правото на достъп до приобщаващо образование и широк спектър от обучения през целия живот на всички граждани, в т.ч. продължаващо професионално обучение, чрез разширяване на правото на платен отпуск за развитие на изискуеми поради технологичното развитие

компетенции.

4.3.3. Ускоряване процеса на подбор и комбиниране на подходящи финансови механизми за мотивиране на специфични целеви групи, като:

4.3.3.1. Секторни фондове за обучение и квалификация, чиято потребност на национално равнище вече беше потвърдена и е в начален етап на осъществяване;

4.3.3.2. Индивидуални сметки за обучение със споделено финансово участие на лицето, работодателя и държавата;

4.3.3.3. Индивидуални кредитни карти за продължаващо професионално обучение (формално или неформално, редовно или задочно), покриващи и средствата за учебни материали, пътни и други разходи на нискодоходни лица с ниска квалификация;

4.3.3.4. Въвеждане на данъчни преференции/стимули за граждани, работодатели и/или доставчици на обучение чрез редуциране на данъци, кредити, отложени плащания или понижени тарифи, обикновено в пакет с други мерки.

4.3.3.5. Усъвършенстване на традиционните и нови, комбинирани механизми, например ваучери за предлагане на услуги към нуждаещи се от грижи лица, които същевременно осигуряват обучение, заетост, по-високи доходи и др.

4.3.4. Увеличаване на публичните и частни инвестиции в образование и публично-частното партньорство, за намаляване на рано отпадналите от училище през различни форми, като напр. включване в учебните програми формирането на креативно и иновативно мислене и действия за повишаване на гъвкавостта и адаптивността към заетост.

4.3.5. Обединяване на усилията и засилване на връзката и сътрудничеството между образователните институции, бизнеса и работещите за насочване на допълнителен целеви ресурс към разширяване участието в УЦЖ, "втори шанс" за когнитивни (познавателни), преносими социално-емоционални, дигитални и професионални компетенции, най-вече сред уязвими групи на пазара на труда.

4.3.6. Активно съдействие за въвеждане на чиракуването, стажуването и обучението на работното място (т.нар. дуална система) с включен и възмездяван наставник, стъпвайки върху стандартите, заложен в Европейската рамка за

качество на стажуването/чиракуването.

4.3.7. Разширяване приложението на инициативата на КНСБ „Моето първо работно място“ за включване на трудовите, социални и осигурителни права в обхвата на средното образование, за навременното запознаване на младите хора с техните права на работното място, в т.ч. на материята за безопасност и здраве и повишаване на чувствителността им към нерегламентираната заетост, неформалната икономика, нарушаването на трудовото законодателство, базисна финансова грамотност и др.

4.3.8. Нов Закон за професионалното образование и обучение и актуализирани държавни образователни стандарти за всички професии, насочени към резултатите от ученето, съобразно изискванията на пазара на труда, за да се гарантира насоченост на доставчиците на образование и обучение към приоритетни и търсени професионални и личностни компетенции с приоритет върху базови и специфични дигитални умения, необходими за социално-икономическия просперитет на страната ни.

4.3.9. Разработване на детайлен анализ на съществуващата система за професионално обучение и прецизиране на съществуващия режим за лицензиране на центрове за професионално обучение (ЦПО), за допускане до пазара само доставчици на качествени образователни услуги.

4.3.10. Особен акцент върху развитието и прилагането на системата за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити на работното място и чрез участие в неформално обучение, или самостоятелно учене като „скрит“ капитал, верифициран и използван в интерес на българските граждани и за развитие на конкурентоспособна икономика.

4.3.11. Разширяване на мерките за информиране и професионално и кариерно ориентиране за търсени професии и за ранно идентифициране на дарбите и талантите и прогнозиране на оптималния индивидуален път на обучение и развитие, в т.ч. чрез посещения на конкретни работни места, срещи с водещи учени, творци и т.н.

4.3.12. Фокусиране на висшето професионално образование и продължаващото професионално обучение върху предлагането на перспективни специалности чрез гъвкав учебен процес, ориентиран към обучаемите, включително

дистанционни, интернет базирани форми и др., с цел привличане на повече заети, самонаети и безработни в него.

5. Заплащане на труда – адекватност, справедливост и ускорена кохезия

5.1. Предизвикателства

5.1.1. Основно предизвикателство пред нас е **постигането на по-голяма справедливост в първичното разпределение на дохода**. Компенсацията на наемния труд е около 45% от БВП на България - незадоволително равнище, което генерира социално напрежение, бедност и задълбочаване на доходните неравенства.

5.1.2. Важно значение за синдиката в настоящата ситуация придобива разширяване на възможностите ни на всички нива да влияем върху заплащането на труда и максимално ефективно да се противопоставим на **опитите за превръщане на разходите за труд в основен фактор за конкурентоспособност**.

5.1.3. За реализиране на **възходяща конвергенция на заплатите** са нужни решителни действия на европейско и национално равнище и промяната трябва да тръгне от **мултинационалните компании**, които в своите поделения, локализиращи в различни държави членки, следва да провеждат еднаква политика на заплащане на труда, зависеща единствено и само от производителността.

5.1.4. **Обезпокояващи за нас са препоръките и опитите за налагане на по-голяма гъвкавост на системите на заплащане**, водещо до ограничаване размера на основната работна заплата и вкарването на повече допълващи гъвкави елементи, което е ясен сигнал за засилване на несигурността и неопределеността в заплащането на труда.

5.1.5. Нови предизвикателства пред заплащането на труда възникват, успоредно с **бързо настъпващите промени в характера на труда, дигитализацията на икономиката и новите технологии**:

5.1.5.1. Работата през електронни платформи коренно видеоизменя не само традиционните трудови правоотношения, но силно изостря конкуренцията, при която местоработата

е без никакво значение, а **минималната заплата и защита все още не могат да бъдат регулатор на заетостта.**

5.1.5.2. Несигурността в заплащането на изпълнените задачи, е основен белег на бъдещата заетост. Цената на труда в масовия случай е поставена под силния конкурентен натиск на „мислещите машини“ и новите технологии, чиито продукти стават все по-евтини.

5.1.5.3. Трудовото възнаграждение на дигиталните работници се основава по-скоро на резултати, отколкото на отработено време, или пък зависи от системи за мониторинг, улавящи кога работникът влиза в мрежата на компанията и колко време работи по изпълнението на всяка задача.

5.2. Приоритети и цели

5.2.1. Заплащането на труда и колективното договаряне като основен синдикален инструмент на различните нива на преговори остава **водещ приоритет на Конфедерацията,** с оглед постигането на осезаеми резултати в областта на доходите от труди ускоряване на кохезионния процес в рамките на ЕС. **Целите ни са до края на мандата да постигнем:**

- Дял на компенсацията на наемния труд в БВП на страната - 50%;

- Компенсация на 1 нает в СПС - 70% от средното ниво за ЕС-27.

5.2.2. Настояваме за ясни процедури и срокове за договаряне на работните заплати на различните равнища. Действията ни в тази посока трябва да започнат от най-високо ниво – с всички възможни инструменти за въздействие върху правителствената политика, да преминат през отрасловите и браншови колективни трудови договори, за да се постигнат още по-добри резултати на фирмено и общинско равнище.

5.2.3. При договарянето на ръста на работните заплати на браншово и фирмено равнище твърдо **ще отстояваме правилото за използване на два и повече фактора на ръста** (инфлация + производителност на труда + допълнителни ефекти), като допълнителните ефекти трябва да се търсят чрез подобряване на разпределителните

съотношения на дохода между труда и капитала, догонваща спрямо ЕС политика по доходите, други бонуси и социални придобивки, свързани с труда.

5.2.4. Информационната система за договаряне на работните заплати в електронния синдикат на КНСБ трябва да се обогати и развие не само със статистически данни, но и със секторни анализи, прогнози и препоръки за ръст при договаряне на работните заплати по сектори. Модулът „КТД” в електронния синдикат следва да се адаптира за осъществяване на онлайн консултации и обучение на експерти по договаряне на работните заплати.

5.2.5. КНСБ ще продължи през второто тримесечие на всяка година да изготвя **експертен анализ с оценка на социално-икономическата ситуация и синдикалната визия за ръст на заплатите** (вкл. по основни сектори и дейности), като стъпка към възобновяване на преговорите по **препоръчителен индекс за нарастване на заплатите в частния сектор**.

5.2.6. „Нископлатените работници” са особен обект на внимание за КНСБ. Трябва да намалим техния дял под 15%, защото те са потенциалният контингент, от който се формират „работещите бедни”. С този проблем не можем да се справим, ако различните политики не се допълват и не оказват съвкупен синергичен ефект върху преодоляване на бедността и социалното изключване.

5.2.7. КНСБ счита, че държавата трябва да поеме ясен ангажимент и реални действия за преодоляване на дъмпинга в заплащането на труда. Прилагането на принципите **„равно заплащане за труд с една и съща добавена стойност“**, **„преодоляване на дискриминационните разлики и пълна прозрачност на заплатите“** са инструменти, с които всички икономически субекти трябва да бъдат задължени да се съобразяват.

5.2.8. Минималната работна заплата следва да се определя по ясен и прозрачен механизъм, като равнището ѝ осигурява възпроизводство на работната сила в рамките на семейството. Затова КНСБ настоява за въвеждането на **минимален долен праг на съотношение към средната работа заплата от 50% и допълнителен периодичен тест за адекватност на МРЗ** – съобразно необходимите средства за издръжка на живота.

5.2.9. В отстояване на нашите цели „за достойно заплащане на труда“ и „за преход към устойчива средна класа“ КНСБ разработи **модел на „заплата за издръжка“ (living wage)**. През следващите години той следва да бъде обогатен и развит, с оглед приложимостта му на фирмен, регионален и секторен принцип, в зависимост от конкретните условия и възможности за ефективно дву- и трипартитно сътрудничество.

5.2.10. С оглед експанзията на дигиталната икономика синдикатът трябва да отдели нужното внимание за **създаване и актуализиране на регулаторната рамка, която да обезпечи защита на „новата заетост“, вкл. минимално заплащане на труда** (съобразено с новите му базисни характеристики – изпълнение на конкретна задача и/или инцидентна заетост).

5.2.11. Макроикономическата прогноза за страната и очакванията за качествено нов икономически растеж в рамките на *Програмата за възстановяване и устойчивост на ЕС* следва да намерят своето конкретно изражение в **основните индикатори по заплащане на труда и през 2027 г.:**

- *Средната работна заплата (СРЗ)* за страната да достигне 3100 лв.

- *Минималната заплата да нарасне до 1700 лв. (съотношение 55% спрямо СРЗ), като още през 2026 г. МРЗ се изравни със „заплатата за издръжка“.*

5.3. Задачи и действия

5.3.1. Осъществяване на ежегоден мониторинг посредством използването на създадения инструмент „КТД-РЗ“ скорборд в рамките на Годишните доклади на КНСБ по КТД и работните заплати и разработване на експертен анализ и синдикална визия за ръст на заплатите съгласно т. 5.2.5.

5.3.2. Възстановяване на практиката за ежегодно договаряне на национален и/или браншови препоръчителни индекси за нарастване на работните заплати, при използването на общи статистически индикатори от социалните партньори.

5.3.3. В бюджетните сектори - ежегодно увеличение на възнагражденията на работниците и служителите (минимум 10%), като за агенциите, работещи на терен, се осигури предимствен ръст от минимум 15% годишно, който постепенно

да компенсират ниските нива на заплащане на труда в тях.

5.3.4. По отношение на доплащанията по КТ - мерки в две посоки, първо – еднократно адекватно повишаване на минималните размери на тези доплащания (подобно на примера за добавката за нощен труд) и второ – ежегодната им актуализация съобразно ръста на СРЗ за страната.

5.3.5. Прилагане на координирани политики при участието и работата ни в органите за тристранно сътрудничество в сферите на заетост, активни мерки на пазара на труда, доходи, данъчна политика, квалификация обучение, социално подпомагане и осигурителни системи, с оглед минимизиране на а явлението „работещи бедни“ и преодоляване на подходните неравенства.

5.3.6. Активно участие в ежегодното актуализиране и договаряне на минималната работна заплата за страната, с оглед постигането на приоритетен ръст спрямо СРЗ и съотношение от поне 50% към нея, при съблюдаване нормите на Директивата за адекватни минимални работни заплати в ЕС.

5.3.7. Проучване на нагласите и възможно последващо въвеждане на диференцирани МРЗ за завършилите средно професионално и висше образование младежи, работещи по специалността си, установени в Кодекса на труда със съответни коефициенти над МРЗ за страната.

5.3.8. Надграждане на механизма за определяне на МРЗ за страната чрез въвеждане на ежегодно бипартитно договаряне на минимални заплати по икономически дейности и професионално-квалификационни групи.

5.3.9. Продължаване на работата по „заплата за издръжка“ и стартиране на пилотен проект, включващ:

5.3.9.1. Разработване на допълнителни модели за „заплата за издръжка“ за различни типове семейства, базирани на резултатите от преброяването на населението (септември 2021 г.);

5.3.9.2. Формиране на „Национална заплата за издръжка“ съобразно тежестта на отделните типови модели, провеждане на тримесечни наблюдения и изчисления;

5.3.9.3. Организиране на кампания за популяризиране на „заплатата за издръжка“ и сформиране на Алианс за подкрепа от местни власти, НПО, научни среди, МНК и лоялния български бизнес;

5.3.9.4. Изготвяне и поддържане на сайта на КНСБ на позитивен списък на работодатели/компани, плащащи на нивото и над „Националната заплата за издръжка“.

5.3.10. Поддържане и усъвършенстване на платформата „електронен синдикат“ и онлайн услугите, които се предоставят по заплащането на труда и договарянето на заплатите.

5.3.11. Популяризиране на сайта на КНСБ на добрите практики от наш и чужд опит по договаряне на работните заплати и провеждането на координирани политики по заплащането на труда.

5.3.13. Използване на всички възможни механизми и нива за влияние върху процеса на формиране на дигиталната икономика и гарантиране на минимални нива на заплащане:

5.3.13.1. Активиране на участието в Европейските синдикални федерации при договарянето и сключването на Транснационални колективни споразумения по дигитализацията;

5.3.13.2. Изработване и налагане на общи правила по заплащането на труда и разпростирането им от МНК и големите национални компании по веригите на доставки и създаване на стойността;

5.3.13.3. Въвеждане на специални регламенти по заплащането в секторните, отрасловите, браншовите и фирмените КТД по отношение на „рискови работни места“ (дистанционна работа, аутсорсинг, работа през платформи).

ВТОРИ РАЗДЕЛ:

СОЦИАЛНИ ПОЛИТИКИ

6. Универсална, финансово стабилна и приобщаваща осигурителна система, базирана на права за всички работещи

6.1. Предизвикателства

6.1.1. Изпълнението на ангажиментите на страната по **въвеждането на ЕСПП и изпълнението на целите по Плана действие на Комисията** изискват амбициозни и детайлно

планирани мерки за качествени промени във всички сектори на системата за социална защита на България.

6.1.2. Промените в сферата на труда и заетостта в условията на зелен и дигитален преход раждат нови социални рискове, налагат преосмисляне на парадигмата и обуславят базиран на права универсален подход за достъп до социална защита на всички, които полагат някакъв вид труд.

6.1.3. Ниската адекватност на осигурителната защита, особено при пенсиите, предизвиква отговорността, преди всичко на държавата към финансирането на системата. Планирането на постоянно нарастващ дял от БВП, укрепването на осигурителната дисциплина на предприятията, в т.ч. прилагането на автоматичен механизъм за повишаване на основните параметри на приходите и разходите на системата, са важен елемент за подобряване на нейната устойчивост и адекватността на плащанията.

6.1.4. Негативната демографска тенденция остава сред основните предизвикателства за дългосрочната устойчивост и качеството на защитата. Разработването и прилагането, съвместно със социалните партньори, на политики и стимули за по-дълго оставане на пазара на труда, за активно остаряване и др. п., трябва да получат приоритетно внимание сред планираните действия за модернизирване на системата.

6.2. Приоритети и цели

6.2.1. Разработването на Първия национален план за ЕССП, достатъчно амбициозен и с конкретни параметри за повишен обхват и качество на социалната защита, е сред основните инструменти, които, според КНСБ, ще определят контурите за развитие на осигурителната система в средносрочен план.

6.2.2. Укрепването на осигурителните финанси, в т.ч. чрез повишаване въздействието на публичните трансфери върху качеството на защитата, идентифицирането и включването на нови източници, които генерират права, трябва да стане основен фокус в планирането на мерки за решително повишаване адекватността на плащанията по всички осигурителни рискове.

6.2.3. Модернизирването на пенсионното законодателство, както и постоянното нарастване на адекватността, в резултат от съчетаване приноса на първия солидарен стълб с втория капиталов и развитието на третия доброволен стълб, изискват преосмисляне на някои от действащите нормативни решения и въвеждане на конкретни ангажименти за разпределен коефициент на заместване от всеки от тях. За КНСБ постигането на съотношение 60/20/10 за родените след 31.12.1959 г., които се осигуряват и доброволно, е цел не само в дългосрочен, но и в средносрочен план.

6.3. Задачи и действия

6.3.1. Разработване и аргументиране на синдикална версия за Национален план за ЕССП, включваща приоритетите, утвърдени от органите на Конфедерацията.

6.3.2. Отстояване на автономността и трипартитния принцип на управление на Държавното обществено осигуряване чрез участие в органите за управление на ДОО, аргументиране на конкретните синдикални политики и предложения за бюджетните параметри и осигурителните политики, с оглед ефективно въздействие при вземането на решения.

6.3.3. Проследяване и натрупване на информация за промените в сферата на труда, както и за успешен практически опит за влияние - и на тази основа - разработване на предложения за модернизирване и попълване на празноти в осигурителното законодателство, както по обхвата на видовете труд, в т. ч. нововъзникващи, така и по обхвата от гл. т. на осигурителните рискове.

6.3.4. Ежегодно (до края на м. юли на текущата година) разработване на синдикална „оферта“ по основни параметри на приходите (минимални осигурителни доходи за самонаети, селскостопански и тютюно производители, максимален осигурителен доход, осигурителни вноски, събираемост) и разходите на ЗБДОО (ръст на обезщетения и пенсии), за следващата бюджетна година, в т. ч. с конкретни аргументи/разчети за предлаганите политики на повишаване адекватността на обезщетенията и пенсиите.

6.3.5. Разработване и аргументиране на законова норма

за ограничаване периода за деклариране дължимост на осигурителните вноски до 6 месеца, за повишаване отговорността на контролните органи и на предприятията за спазване на осигурителните задължения, в т.ч. чрез подобряване ефективността на текста от НК за т.н. „осигурителна измама“.

6.3.6. Изготвяне на предложения за законодателни промени, както и за нови, в т.ч. доброволни форми на осигуряване и/или застраховане срещу безработица:

6.3.6.1. Повишаване приходите на осигуровката срещу „Безработица“, в т.ч. чрез увеличаване на вноската с 0,5 п.п.;

6.3.6.2. Подобряване адекватността на минималното и максималното обезщетение на ниво 60 на сто от МРЗ, съответно 60 на сто от базовата заплата на правоимащите, като среднодневното обезщетение за безработица нарасне от 26 лв. на ден на 114 лв. на ден, респективно от 573 лв. месечно на 2 400 лв. месечно през 2027 г. (при сходни темпове на прираст);

6.3.6.3. Нормативно регламентиране на обезщетения за безработни младежи за определен период, след завършване на образованието им и до „първа заетост“, когато не са включени в стажантски или други целеви младежки програми и мерки, както и отмяна на несправедливите ограничения в периода и/или размера на обезщетенията за безработица при повторна загуба на работно място;

6.3.6.4. Разширяване обхвата на защитата към недостатъчно защитените и/или изключените групи - частично и временно заети, сезонни работници, самонаети, свободни професии и пр., както и включване на нови рискове (икономическа безработица; постепенно/гъвкаво пенсиониране и пр.);

6.3.6.5. Продължаване на работата върху проекта за ангажиране на Синдиката с осигуровката срещу безработица на членовете на КНСБ.

6.3.7. Ускорено подобряване адекватността на пенсиите за трудова дейност чрез:

6.3.7.1. Ежегодно увеличаване приноса на всяка година ефективен осигурителен стаж, с оглед постигане на годишен темп на прираст на средната пенсия от около 15%и

умерено покачване на съотношението между размера на средната пенсия (1 143 лв.- 2027 г.) и размера на нетната средна работна заплата от 39,4% към 2020 г. до очаквано съотношение 45,6% към 2027 г.;

6.3.7.2. Диференциране приноса на стажа, с оглед на законовите изисквания към момента на пенсионирането, така че лица, пенсионирали се при по-ниски законови изисквания за осигурителен стаж, да не се ощетяват;

6.3.7.3. Премахване на т.нар. „таван на пенсията/те“ наведнъж или максимум на две стъпки;

6.3.7.4. Ежегодно осъвременяване по т. нар. „Швейцарско правило“ с оглед постигане коефициент на заместване на индивидуалния доход преди пенсионирането на ниво не по-малко от 60-65 на сто от последната работна заплата;

6.3.7.5. Внимателно преразглеждане и прецизиране на практическото приложение на нормите, стимулиращи подългото оставане на пазара на труда.

6.3.8. Наблюдаване приложението на нормите, уреждащи т.н. „фаза на изплащане“ на допълнителната пенсия от допълнителното задължително пенсионно осигуряване и анализ на резултатите, с цел предприемане на необходими промени, вкл. обвързване на правата от първия и втория стълб.

6.3.9. Активно участие в дебата за модернизирание на експертизата на работоспособността и отстраняване на идентифицираните дефекти при прилагането ѝ, във връзка с ползването на права, както от системата на ДОО, така и от здравната система.

7. Модернизирана и всеобхватна система на социална подкрепа, основана на съвременни критерии за достъп до права; качествени социални услуги и услуги от обществен интерес

7.1. Предизвикателства

7.1.1. **Практиката на прилагане на множество програми за социално подпомагане** в годините на обществено-икономическа трансформация в страната показва, че въпреки

усилията за обновяване на законодателството по отделните програми на подпомагане (хора с увреждания, социални услуги) **резултатите не довеждат до качествен скок в борбата срещу бедността и социалното изключване.** Наред с това натрупването на различни подходи и видове помощи по конкретни поводи и ситуации затруднява прецизността на преценката, както и ефективния контрол.

7.1.2. **Ангажиментите по прилагане на европейски инструменти, в т.ч. Препоръката за минимален доход** дават сериозни основания за дълбоко преосмисляне на устройството, критериите и механизмите за подкрепа на уязвимите социални групи, но и на всички граждани, в т.ч. работещи, които за кратък или по-дълъг период изпадат в нужда от подкрепа – материална или финансова.

7.1.3. **Това налага консолидиране и кодифициране на законодателството в сферата на социалното подпомагане,** така че, от една страна, да се повиши качеството на закрилата и на услугите по линия на системата, а от друга - по-ефективно и целенасочено използване на публичния ресурс.

7.1.4. Сериозно предизвикателство е **традицията на съдържане на разходите за програмите на социална подкрепа,** липсата на обществен и преди всичко политически консенсус, че ниските данъци (а и данъчната система като цяло) действат и ще продължат да действат силно ограничително, а на практика това свежда функционирането на различни по предназначение програми на подпомагане до един и същи контингент лица бенефициенти.

7.1.5. Това сериозно предизвикателство се усилва от изградената в някои социални групи **нагласа, че обществото им дължи подкрепа във всички случаи по линия на програми за подпомагане,** без каквито и да било усилия от тяхна страна, например квалифицирайки се и търсейки работа. **Популистките нагласи,** като правило в политици от опозицията, също са сериозно препятствие пред едно **дълбоко преструктуриране и модернизиране на системата чрез кодификация на нормативната уредба.**

7.1.6. **Обективният и научнообоснован подход за определяне на адекватен по равнище минимален доход е важна стъпка към истинска превенция на бедността**

и изключването, но и тук сблъсъкът между бюджетни възможности, обективни потребности и популистки прокламации представлява сериозна спънка пред една нова философия и друг обхват на програмите за подпомагане.

7.1.7. Негативните демографски тенденции също затрудняват намирането на адекватен отговор за функционираща, комплексна и обхватна система на подпомагане, която предоставя целева защита на децата, майките и майчинството, но подкрепя също и благосъстоянието на всички категории граждани.

7.2. Приоритети и цели

7.2.1. Законодателството, практиките и методологията в социалното подпомагане и социалните услуги, макар и неотдавна осъвременени, се нуждаят от допълнително **преосмисляне и модернизиране** в светлината на Европейския план за действие по ЕССП. Разработването на качествено нова, консолидирана и всеобхватна концепция на неконтрибутивните политики на социална защита, включително механизъм за актуализиране и подобряване на адекватността им, придобиват приоритетно значение.

7.2.2. Разработването и въвеждане в практика на нов подход за ориентиране на политиките на социална подкрепа, както и определянето на минимален стандарт по отношение на достъпа и определяне вида и размера на помощите, са ключов проблем, който трябва да намери разрешение в новата философия и регулация на социалното подпомагане.

7.2.3. Наличието на качествени социални грижи, в т. ч. достъпна, универсална и добре структурирана система за дългосрочна грижа, с контрибутивен или универсален характер, е в основата на по-добър личен, семеен, трудов и обществен статус на лицата, нуждаещи се от постоянни грижи, както и на техните семейства. **Услугите от обществен интерес** (електроенергия, водоснабдяване и канализация и т. н.) **трябва да станат част от политиките за социална подкрепа.**

7.2.4. Ключов приоритет и при разработването на нови подходи за подпомагането на гражданите, техните семейства и домакинства, остава търсенето и прилагането на политики

и мерки с косвено или пряко позитивно въздействие върху демографската ситуация.

7.3. Задачи и действия

7.3.1. Разработване на предложения и аргументи за ежегодно повишаване дела на социалните трансфери към политиките на подкрепа за гарантиране изпълнението на стратегии, програми, мерки и цели в областта на социалната защита, при постоянно нарастващо качество.

7.3.2. Участие в разработването на национален/и план/ове по ЕССП, със залагане на амбициозни цели за ролята и качеството на подкрепата от системата за социално подпомагане като втора защитна мрежа, надграждаща осигурителната; участие в оценката на напредъка, мониторинга на социалните показатели (т. нар. „сошъл скорборд“), вкл. чрез механизмите на Европейския семестьър.

7.3.3. Активно партньорство в разработването на концепция и създаването на кодифицирано законодателство, регулиращо подпомагането, с цел окрупняване и комплексен подход при преценка на нуждата и реализацията на подкрепата на всички уязвими групи, семейства, домакинства и граждани.

7.3.3.1. Обективизиране на минималните стандарти за достъп до подкрепа, които да заменят съществуващия диференциран гарантиран минимален доход чрез съчетано прилагане на официалната линия на бедност в страната и Европейската препоръка за минимален доход, като подоходен тест за „вход“ в системата на подпомагането.

7.3.3.2. Регулиране на проблемите, свързани с т.н. „енергийна бедност“ и правата на гражданите на достъп до питейна вода и вода за битови нужди, както и до другите услуги от обществен интерес.

7.3.3.3. Анализ на законодателството за семейно подпомагане, с цел преценка за включване в кодификацията на подпомагането или запазване като обособена политика и разработване на синдикална позиция по този въпрос.

7.3.4. Инициране на дебат за разработване на нормативна уредба на т. нар. „дългосрочна грижа“ на базата на осигурителен принцип (задължителен или доброволен),

или като социална услуга, регулирана от държавата; предложение за разработване на идеен проект на социалните партньори за нормативна регулация на проблема, като отделен документ или в рамките на споразумението по т. 7.3.5.

7.3.5. Разработване на предложение за национално споразумение между представителните социални партньори за основни принципи и структура на законопроект за предоставяне на услуги в дома – социални и битови чрез ваучерна система за услуги.

7.3.6. Активно сътрудничество с институциите и общинската администрация, с оглед подобряване на политиките и програмите за подкрепа на лица с увреждания, които ограничават придвижването им, с акцент върху достъпността на институциите, околната и архитектурна среда.

8. Безопасност и здраве при работа

8.1. Предизвикателства

8.1.1. Сред най-сериозните предизвикателства и последствия на **Четвъртата индустриална революция е промяната в работните места**. Новите възможности носят и **нови рискове, свързани с безопасността, физическото и психическото здраве на работещите**. Мерките за защита на здравето на работниците, заети в нови и нетипични форми на труд, следва да бъдат част от законодателството в областта на ЗБУТ, като отчитат необходимостта от гарантиране на равновесието между професионалния и личния живот.

8.1.2. **Работата от разстояние посредством информационни и комуникационни технологии** предполага полагането на труд изцяло или частично извън главния офис на работодателя. Следователно работните места стават все по-разпръснати и по-трудни за достигане, поради което наблюдението им, във връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, както и прилагането на безопасни работни практики, ще стане проблематично.

8.1.3. **Психосоциалните рискове и свързаният с работата стрес** са сред най-сериозните и бързо развиващи се предизвикателства във връзка със ЗБУТ. Необходимо е

разработването на нормативна база относно психосоциалните рискови фактори, оценката и управлението на риска, като се постави акцент върху предизвикателствата, произтичащи от променящия се свят на труда. През юни 2019 г. МОТ прие нова Конвенция (С190) и Препоръка (R206) за спиране на насилието и тормоза в света на труда.

8.1.4. Демографската криза налага адаптирането на работата към способностите и уменията, както и към здравния статус на застаряващата работна ръка. Заедно с други характеристики на работещите (пол, увреждания, мигрантски статут и др.), всички те очертават демографския фактор като огромно предизвикателство пред Конфедерацията за осигуряване на безопасни работни места. Необходими са мерки за ЗБУТ, произтичащи от демографските промени, позволяващи на по-възрастните работници да продължат професионалната си кариера по безопасен и здравословен начин.

8.1.5. Необходими са спешни мерки за усъвършенстване на нормативната база, касаеща медицинското наблюдение на работниците и ранното откриване на заболявания, свързани с работата и рисковете при работа. КНСБ настоява да продължи работата по промяна и обогатяване на нормативната база относно изискванията към качеството, дейността, отговорността и капацитета на службите по Трудова медицина.

8.1.6. Във връзка със справедливия преход към „зелена икономика“ се очаква да бъдат създадени хиляди „зелени“ работни места. Слънчевата енергия, водородът, вятърната енергия, технологиите за биомаса и рециклирането на отпадъци, са областите на зелената икономика, които отбелязват най-бърз растеж. **Новите технологии или работни процеси, свързани със зелени работни места, ще доведат до нови опасности и рискове** за здравето при работа, които ще налагат необходимостта от нови знания и умения за справяне с тях.

8.1.7. Особена актуалност придобива проблемът относно **създаването на ясни правила и процедури**, които да бъдат прилагани за осигуряване на ЗБУТ в условията на криза, подобна на пандемията от Ковид -19.

8.1.8. Инвестициите в ЗБУТ следва да се разглеждат

не само от гледна точка на безопасност на работното място, но и по отношение цялостното им значение за качеството на работните места. Проучванията показват, че възвръщаемостта на инвестициите от работодателите се удвоява за всяко евро, изразходвано за безопасност и здраве при работа.

8.2. Приоритети и цели

8.2.1. **Превенцията на риска и насърчаването на по-безопасни и по-здравословни условия на работното място** са от ключово значение не само за подобряване на работните места и условията на труд, но и за насърчаване на конкурентоспособността. Поддържането на здравето на работниците оказва пряко положително въздействие върху производителността, като същевременно допринася и за подобряване устойчивостта на системите за социална сигурност.

8.2.2. Основен приоритет на КНСБ относно политиката по безопасност и здраве при работа ще бъде **устойчивото развитие на трудовия живот**, в контекста на променящата се работна среда и настоящата демографска тенденция. Предпазването на работниците от тежки злополуки и/или професионални заболявания и насърчаването на доброто здраве през целия им трудов живот още от първото им работно място е от ключово значение.

8.2.3. **Синдикални приоритети в областта на безопасността и здравето при работа** през следващия мандат за КНСБ и основните ѝ членове са:

8.2.3.1. **Адаптиране на законодателството** в областта на безопасните и здравословни условия при работа в среда на силно нарастваща дигитализация;

8.2.3.2. **Идентифициране на новите работни места**, условията на труд и организацията на труда при тях;

8.2.3.3. **Подобряване на компонентите на оценката на риска на работното място** - дефиниране на новите и нововъзникващите рискове за здравето на работниците и служителите, произтичащи от динамично променящите се форми на труд и заетост и разработване на мерки за контрол на тези рискове;

8.2.3.4. Идентифициране на психосоциалните рискове при работа и предложения за промяна на законодателството и набелязване на мерки за превенция и защита на работниците и служителите;

8.2.3.5. Медицинско наблюдение на работниците и превенция на професионалните заболявания.

8.3. Задачи и действия

8.3.1. Участие в разработване на методика/инструментариум за оценка и управление на риска при „зелените“ работни места.

8.3.2. Актуализиране на националната правна рамка, с цел преодоляване на рисковете за ЗБУТ и възможностите, свързани с екологичния и дигитален преход.

8.3.3. Повишаване на ролята и поддържане на мрежата на комитетите и групите по условия на труд, с цел координиране на действията и обмен на „добри практики“ за подобряване условията на труд и опазване на околната среда.

8.3.4. Усъвършенстване на нормативната база относно медицинското наблюдение на работниците и ранното откриване на заболявания, свързани с работата и рисковете при работа.

8.3.5. Подобряване на работата и сътрудничеството с ИА „Главна инспекция по труда“, с цел подобряване на контрола и защита на трудовите и осигурителни права на работещите и осигуряването на безопасността и здравето при работа.

8.3.6. Подготовка и подписване на Национално споразумение между представителите на работниците и работодателските организации за борба със стреса и насилието на работното място.

8.3.7. Промяна и обогатяване на нормативната база относно изискванията към качеството, дейността, отговорността и капацитета на службите по трудова медицина.

8.3.8. Изготвяне на задълбочена оценка на въздействията на пандемията от Ковид-19 сред най-засегнатите сектори и активно участие в разработването на процедури, планове, прилагането на мерки и действия при бъдещи здравни кризи.

8.3.9. Участие на КНСБ в съвместни проверки на

Европейския орган по труда относно изпълнението на задълженията за ЗБУТ спрямо сезонните работници.

8.3.10. Организиране и провеждане на кампании за повишаване на осведомеността за рисковете, произтичащи от свързаните с работата злополуки, наранявания и професионални заболявания.

8.3.11. Активно участие със свои предложения в разработването и изпълнението на Националните програми по безопасност и здраве при работа, които да отговарят на стратегическата рамка на ЕС в тази област.

9. Екология и климатични промени

9.1. Предизвикателства

9.1.1. Климатичните изменения са глобален проблем, **имащ важни социални, екологични, икономически и политически измерения за човечеството.** През 2016 г. в Париж бе прието **Глобално споразумение за борба срещу климатичните промени**, подписано досега от 175 държави, включително и от България. Споразумението изпраща ясен сигнал към политиците и бизнеса - постепенно да се намалява добивът на изкопаемите горива и да се инвестира в чиста енергия и в действия за адаптиране. В края на 2019 г. Комисията представи **Европейската зелена сделка**. Адаптирането на нашата икономика към Зелената сделка изисква засилено участие не само на държавата, но и на социалните партньори, общините, фирмите и гражданското общество.

9.1.2. Здравословната околна среда трябва да гарантира достъп на хората до чист въздух, чиста вода и чиста храна, което е основно човешко право. „Зелената икономика“ следва да щади природата и да използва предимно възобновяеми енергийни източници, да залага все повече на рециклирането (икономика на рециклирането). **Икономическият подход към зелена икономика се явява стълб на Концепцията за устойчиво развитие.**

9.1.3. Основният проблем при адаптацията, който стои пред страната ни, е начинът, по който България ще премине към нисковъглеродна икономика. **Българските институции следва да изготвят задълбочени анализи, отчитащи**

бъдещата модернизация и планове, които ефективно да прилагат заложените политики.

9.1.4. В тази връзка е необходимо и разработването на **синдикална стратегия за устойчиво развитие и зелена икономика**, включително поемането на ангажименти и дейности за опазване на околната среда и измененията на климата в **колективното трудово договаряне**.

9.1.5. **Успоредно с насърчаване на инвестициите в екологично чисти технологии**, които помагат в борбата с измененията на климата и създават нови възможности за бизнес и работа, трябва да се договори на европейско ниво **удължаване на сроковете на действие** за добив на изкопаеми енергоизточници и компенсации за периода на тяхното постепенно закриване.

9.1.6. **Науката ускорено трябва да се адаптира към необходимостта от засилване на научния потенциал и развойната дейност**, подобряване на знанията и възможностите за преобразуване на икономиката в съответствие с екологичните изисквания.

9.2. Приоритети и цели

9.2.1. В национален план КНСБ ще настоява екологичната политика да бъде поставена като приоритет в следните направления:

9.2.1.1. **Повишаване на информираността** по отношение на действията за адаптация към климатичните промени чрез информационни кампании;

9.2.1.2. **Повишаване на инвестициите** във възобновяеми източници на енергия;

9.2.1.3. **Увеличение на горските площи** чрез прилагане на по-мощни мерки и инициативи за залесяване;

9.2.1.4. **Създаване на „екологична култура“** още от най-ранна детска възраст, а по-късно и като образователна дисциплина в училище, с цел осъзнаване важността на проблемите, свързани с опазване на околната среда.

9.3. Задачи и действия

9.3.1. Разработване на синдикална стратегия за устойчиво развитие и зелена икономика и включване на ангажименти и

дейности за опазване на околната среда и измененията на климата в колективното трудово договаряне.

9.3.2. Повишаване на информираността по отношение на действията за адаптация към климатичните промени чрез информационни кампании.

9.3.3. Договаряне на специални клаузи в колективното трудово договаряне за включване на компаниите от всички индустрии в кръговата икономика и намаляване на екологичния им отпечатък чрез:

9.3.3.1. Подобряване на енергийната и ресурсната им ефективност и увеличаване на използването на възобновяеми енергийни източници;

9.3.3.2. Заместване на първичните суровини с рециклирани;

9.3.3.3. Изграждане на модерна система за сметосъбиране и устойчиво управление на отпадъците, съобразена с принципите на кръговата икономика и възприетата в ЕС йерархия за управление на отпадъците.

9.3.4. Активно участие на експерти от КНСБ в КН и работните групи към МОСВ и организиране на:

9.3.4.1. Кампании за повишаване на информираността на синдикалните членове за качеството на въздуха, водите и почвите, причините за замърсяването и произтичащите вредни ефекти;

9.3.4.2. Стимулиране на агротехнически мерки за дългосрочно опазване на почвеното плодородие, като азотно торене в екологосъобразни норми, в съответствие с принципите от стратегията на ЕС „От фермата до трапезата“;

9.3.4.3. Кампании за повишаване на обществената култура и ангажираност по отношение на социалното, екологичното и икономическото значение на горите; широко залесяване в градска среда и увеличаване на уличното озеленяване;

9.3.4.4. Въвеждане на пълна прозрачност и обществен ангажимент в управлението на зоните, включени в Натура 2000;

9.3.4.5. Провеждане на кампании за повишаване на информираността за ползите от опазването на биологичното разнообразие – както за здравето на хората и опазването

на околната среда, така и като ресурси за развитие на нов тип биоикономика с добавена стойности и потенциал за развитие.

9.3.5. Постепенна електрификация на градския транспорт, насърчаване на използването му, както и на алтернативна градска мобилност.

9.3.6. Активно участие на синдиката в разработването на програми за стимулиране използването на ВЕИ в отоплението - особено геотермална и слънчева енергия, както и високоефективни термопомпи и максимално ограничаване на отоплението с дърва и въглища.

9.3.7 . Насърчаване на работата и задълбочаване на сътрудничеството на КНСБ с МОСВ и Министерство на енергетиката по въпросите, свързани с околната среда и постигането на целите за нисковъглеродна икономика.

9.3.8. Подпомагане на образователната система на всички нива за създаването на кадри за нисковъглеродна икономика.

10. Гарантиран и равнопоставен достъп до ефективни и ефикасни здравни грижи в съответствие с международните норми

10.1. Предизвикателства

10.1.1. Днес в България няма участници в процеса на организиране, финансиране, предоставяне и потребление на здравните услуги, които да се чувстват удовлетворени и сигурни. **Нестихващите в последните години „нови реформи“ доведоха до ръба на критичния минимум системата,** конституционните, респективно финансови, отговорности на държавата към здравето на нацията и предоставиха тази грижа почти изцяло на Здравната каса и на самите граждани.

10.1.2. **Пазарните пристрастия се пропиват все по-дълбоко в здравната система.** Здравната осигуровка на гражданите като гарант за правото им на свободен достъп и качествено обслужване все повече губи значение. Тя функционира преди всичко като стартов механизъм за реализиране на финансови потоци между НЗОК и изпълнителите на медицински дейности (заведения или

личности), както и за „легитимиране“ на допълнителни финансови претенции към пациентите. А синдикатите са почти лишени от възможност за влияние върху често противоречивите и взаимоизключващи се мерки, лансирани от поредния здравен министър за решаване на разнообразяващите се проблеми в системата.

10.1.3. Затрудненият за голяма част от населението достъп до здравни услуги, закриването на държавни и общински заведения, изостреният недостиг на медицински кадри, както и проблемите по плащането на здравни вноски (обхват и контрол), допринасят за ескалацията на проблемите и не предвещават по-добро бъдеще за здравеопазването.

10.1.4. Ниските доходи на хората, от своя страна, допълнително възпрепятстват достъпа до здравни услуги, а безработицата, бедността и нерегламентираните плащания, нанасят почти непоправима щета върху правата и здравния статус на населението. На този фон реализирането на поредната „здравна реформа“, без да се третират изявените проблеми и пороци в системата, издигна нова преграда към правото на качествени и достъпни здравни грижи. Разделянето на и без това ограничения пакет от здравни грижи и услуги за населението на основен и допълнителен пакет, като за заболяванията включени в т.нар. „втори пакет“ или ще се чака (листа на чакащите), или ще се заплаща допълнително, може и да улеснява функционирането на системата, но по никакъв начин не облекчава пациентите. То ще бъде още една предпоставка за нови корупционни практики и разплащания на черно – явления, които и сега съществуват в системата.

10.1.5. Ширещата се квазиконкуренция и пазарни практики задълбочават ерозията на доверието в системата, а регистрацията на лечебните заведения по Търговския закон ги стимулира да преследват печалба за сметка на качество, достъпност и гарантираност на лечението. Заплащането на услуги, лекарства, консумативи и други натоваарва с растяща тежест и под различни форми (избор на екип, дарения, купуване на консумативи и пр.) осигурените, които вече са платили за всичко това през здравноосигурителните си вноски.

10.1.6. Настоящата нормативна разпоредба налага

търговска регистрация на лечебните заведения и практики, превръщащи здравеопазването в система, преследваща печалби и ограничаваща свободния достъп до здравни грижи и услуги на всички. Това предполага и специален Закон за лечебните заведения или друг, който да ги дефинира нормативно като субекти с „нонпрофит“ статус/финансиране и отмяна на регистрацията им като търговски субекти, без право на печалба, но с възможност за финансов резултат.

10.1.7. КНСБ счита, че основна функция и грижа на държавата е опазване и възстановяване на здравето и повишаване качеството на живот на всеки български гражданин. Според КНСБ обаче, **здравето е не само гарантирано от Конституцията на страната, но и задължение на всеки гражданин**, свързано със спазването на законодателството и поддържането на здравословен начин на живот.

10.1.8. КНСБ подкрепя разбирането, че основните задачи на националната здравна политика трябва да са в съответствие с **Европейската здравна стратегия** и да са свързани с определяне на основни здравни ценности, създаване на система от здравни показатели (на национално и регионално равнище) и търсене на подходящи методи за работа и организация, за да се подобри междуинституционалното сътрудничество. Директивите на стратегията и тяхното изпълнение ще окажат позитивно влияние върху обществено–икономическото развитие, както и върху развитието на здравеопазването в България в поетата посока на приобщаване към европейските и световни норми и ценности.

10.2. Приоритети и цели

10.2.1. **Основен критерий за успешно функциониране на общественото здравеопазване** е гарантираният ефективен и без дискриминация достъп на гражданите до качествени и достатъчни здравни грижи, във и независимо от техния финансов, социален и етнически статус, или местоживеене.

10.2.2. Неоспорима е и постоянно се проявява **нуждата от адекватна география на обезпечени с достатъчно**

персонал здравни институции, ефикасни механизми на финансиране, защита на правата на пациентите, както и от поддържането на висока и постоянно адаптирана към новостите квалификация на работещите в сектора.

10.2.3. Прелом в демографските предизвикателства е немислим без **мерки за повишаване ефективността на здравеопазването и гаранции за удовлетворяване** (и то по най-адекватния начин) на потребностите от качествени и достъпни за всеки гражданин здравни грижи и услуги. Това предполага обезпечаването на достатъчно инвестиции в съвременни методи, медикаменти и технологии със съответното ресурсно и кадрово обезпечаване.

10.3. Задачи и действия

10.3.1. За осъществяване на поставените цели и приоритети, КНСБ ще следва линията на:

10.3.1.1. Промени на законодателството в сферата на здравеопазването и здравното осигуряване, така че функционирането на системата и гаранциите на правата на гражданите да се приведат в съответствие с международните норми и ангажименти на страната (Конвенция 24 на МОТ, ЕСХ, СЗО, ЕС);

10.3.1.2. Постепенно нарастващ дял от БВП за финансиране на здравеопазването, обособяване на целеви ресурс за мерки и процедури, профилактика и превенция на здравето;

10.3.1.3. Ликвидиране на порочната търговска логика на изграждане и функциониране на елементите на здравната система; преминаване на системата към нов „нонпрофит“ статут и въздигане конституционното право на качествено и достъпно здравеопазване в първостепенна държавна отговорност и грижа;

10.3.1.4. Нормативна забрана лечебните заведения и изпълнителите да въвеждат каквито и да било нерегламентирани от закон доплащания от страна на осигурените и пациентите; преразглеждане на пакетите от здравни услуги и недопускане прилагането на листи на чакащи пациенти; въвеждане на забрана лечебните заведения и медицинските практики да изискват от

пациентите „доброволно“ спонсорство и категорично лимитиране (общовалидно) на допустимите от закона доплащания от страна на пациентите; строг контрол на пациентското финансово участие и налагане на строги наказания в случаите на неправомерни искания;

10.3.1.5. Създаване на специални гаранции за напълно безплатно лечение на децата на България, което да не зависи от финансовия капацитет на родителите и/или инцидентни инициативи и благодеяния;

10.3.1.6. Цялостна отмяна на т.нар. „потребителска такса“, срещу плащането на която лицата не получават каквато и да е услуга, но тя все повече се превръща в препятствие към свободния достъп до здравна помощ;

10.3.1.7. Преразглеждане на законовите ограничения за достъп до системата при прекъснато осигуряване, утежнени допълнително от 36 на 60 платени вноски;

10.3.1.8. Гарантиране на свободен и равнопоставен достъп до качествени услуги за всеки, без оглед на социален, финансов, семеен или здравен статус, както и местоживееене;

10.3.1.9. Регламентиране на ясна процедура (ред и условия) за посещения на личните лекари по домовете на пациентите;

10.3.1.10. Окончателно премахване на нормативното задължение на НЗОК да сключва договор с всяко новопоявило се частно лечебно заведение, без възможност да преценява потребностите и възможностите;

10.3.1.11. По-нататъшно усъвършенстване на нормативната база за правата на пациентите, строг и безпристрастен контрол за качеството на предоставяните медицински услуги, ефикасна отговорност за констатирани нарушения;

10.3.1.12. Разработване и предлагане на адекватни форми и системи за оценка и възнаграждение на труда на специалистите в системата, както и за регламентиране достъпност и грижа за поддържането и повишаването на тяхната специализация и квалификация;

10.3.1.13. Осъвременяване на използваните технологични съоръжения, стремеж към прилагане на иновации в областта, които повишават ефективността на здравните грижи и

облекчават труда на работещите в здравната система;

10.3.1.14. Създаване и развитие на широк обществен контрол на здравеопазването, в унисон с един от основните принципи на гражданското общество - за активно участие и правото на глас на всеки гражданин в процеса на здравеопазване.

ТРЕТИ РАЗДЕЛ: ЗАЩИТА НА ТРУДА

11. Усъвършенстване и гарантиране на основните конституционни и законово установени трудови и непосредствено свързани с тях права на гражданите

11.1. Предизвикателства

11.1.1. Обществено-политическите процеси в България през последните 10-ина години по безспорен начин показват, че пред обществото и политическите му субекти стои предизвикателството за извършване на **изменения и допълнения в Конституцията на РБългария**, наложени от практиката по приложението ѝ през изминалите 30 години от приемането ѝ.

11.1.2. КНСБ е една от малкото обществено-политически организации в България, която има публично обявена позиция - **стройна система от принципни виждания и конкретни посоки за усъвършенстване на Конституцията**. Най-вече за онези нейни части, които са свързани с правата на гражданите - гарантиране на правото на сдружаване, вкл. правото на сдружаване в синдикални организации като част от политическите права, редица трудови права и други права на гражданите, уредени на конституционно равнище.

11.1.3. Горните две предполагат **конкретни наши обосновки и виждания за развитие и укрепване на правната система** от директно произтичащите от Конституцията и международните актове, приети от България, трудови и други (свързани с труда) права, уредени

в текущото законодателство, вкл. унифициране с изисквания на международни актове, по които държавата ни има задължения, както и възприемане на международни актове от България, за които настоява КНСБ.

11.2. Приоритети и цели

11.2.1. Приоритетно значение за КНСБ има **утвърждаването и гарантирането на конституционните права на работниците и служителите**, както следва:

11.2.1.1. **Правото на заплащане**, съответстващо на извършената работа, по чл.48, ал.5, предложение второ от Конституцията;

11.2.1.2. **Правото на сдружаване** на работниците и служителите в синдикални организации по чл.49 от Конституцията;

11.2.1.3. **Правото на стачка** в съответствие с уреденото в чл.50 от Конституцията;

11.2.1.4. **Правото на отпуск**, съгласно чл.48, ал.5, предложение трето от Конституцията;

11.2.2. КНСБ ще работи за **развитие, усъвършенстване и доизграждане на системата от права на гражданите в Конституцията** относно: право на свободно от насилие и дискриминация работно място, право на колективно трудово договоряне, право на информиране и консултиране на работниците и служителите, вкл. тези права да са ясно формулирани и за държавните служители.

11.2.3. Настояваме за **развитие на нова система от права**, свързана със социалния диалог, социалното сътрудничество и насърчаване на колективното договоряне, развитието на гражданското общество и гражданските сдружения извън синдикалните.

11.2.4. Считаме за **необходимо да бъдат усъвършенствани уредените чрез закони трудови и социални права** и непосредствено свързаните с тях други права на гражданите.

11.2.5. Наши цели са **популяризиране и разпространяване на знания** за:

11.2.5.1. **Позициите на КНСБ** относно усъвършенстването на конституционните и законни права на работниците и

служителите;

11.2.5.2. Използването на **механизмите за защита**: синдикални действия; обществен натиск и публичност на проблемите; специализирани държавни органи и институции, вкл. и по съдебен ред; международни организации и създаване на международно-публична откритост по съответните проблеми.

11.3. Задачи и действия

11.3.1. Ежегодно провеждане на национална кампания в защита на правата на работниците, с акцент върху правото на сдружаване и произтичащите от него синдикални права.

11.3.2. Продължаване на натиска на КНСБ за изменения и допълнения в чл.245 от Кодекса на труда, изискването на чл.48, ал.5 КРБ за заплащане, съответстващо на извършената работа.

11.3.3. Привеждане на правото на сдружаване на работниците и служителите по чл.49 КРБ, в съответствие с изискванията на 87 Конвенция на МОТ и гарантиране на реализацията на това право чрез:

11.3.3.1. Подготовка на варианти за текстове за допълнения в Конституцията и текущото законодателство за гарантиране правото на сдружаване;

11.3.3.2. Засилване на натиска за допълнения и изменения в Наказателния кодекс за криминализиране на деянията срещу реализирането на правото на сдружаване в синдикални организации, които по своята същност и признаци са престъпления- обществено опасни и извършени виновно;

11.3.3.3. Подготовка на варианти за текстове за допълнения в Кодекса на труда и Закона за държавния служител, в защита на упражняване на индивидуални или колективни синдикални права, предвиждащи ефективни административни санкции при нарушаването на тези права.

11.3.4. Продължаване усилията на КНСБ действащият ЗУКТС да бъде отменен и приет нов, съобразен с чл.50 от Конституция на РБългария и международните стандарти Закон за упражняване на конституционното право на стачка.

11.3.5. Продължаване на експертната работа за развитие и утвърждаване в практиката на помирителните и арбитражни форми на преодоляване на трудовите конфликти и мирното им решаване посредством:

11.3.5.1. Разработване на концепция и модел за преоценка на законодателството по уреждане на индивидуалните и колективни трудови спорове;

11.3.5.2. Разработване на концепция и модел за ново разбиране и правна уредба на колективни трудови спорове с преобладаващо и приоритетно уредени доброволни способности за решаването им, вкл. и чрез създаване на възможност за работа в тази посока на особени юрисдикции, чрез допълнения в Конституцията на РБългария.

11.3.6. Подготовка на аргументирано предложение за изменения в Кодекса на труда, недопускащи погасяването по давност на конституционното право на редовен платен годишен отпуск.

11.3.7. Продължаване на разяснителната и аргументирана дейност на КНСБ, изискваща на конституционно равнище да бъдат направени допълнения, свързани с:

11.3.7.1. Развитието и утвърждаването на ролята на социалните партньори, социалното сътрудничество и двустранния и тристранен социален диалог;

11.3.7.2. Обявяване на правото на колективно договаряне и правото на информиране и консултиране за конституционни права, вкл. и за държавните служители;

11.3.7.3. Разработване, аргументиране и предлагането на система от текстове, чрез които да се допълни чл.48 КРБ, с оглед формулиране на ясни конституционни принципи относно възнагражденията на гражданите, упражняващи конституционното си право на труд, които да се доразвият в текущото законодателство;

11.3.7.4. Определяне на правото на свободно от насилие и дискриминация (вкл. и на основата на полови различия) работно място за конституционно право на работниците и служителите и всички лица, които полагат труд, независимо от формата му;

11.3.6.5. Развитие на принципа за гражданското общество (чл.4, ал.2 КРБ) и въвеждане на принципа за

представителността на гражданските сдружения, с оглед ролята и мястото им в гражданското общество като основа и условие за диалог с държавните институции и другите структури на гражданското общество.

12. Качествена трудовоправна защита на традиционните и атипични форми на заетост

12.1. Предизвикателства

12.1.1. Сериозно предизвикателство е **необходимостта от привеждане на КТ в съответствие с Конвенция 1 на МОТ и Директивата относно някои аспекти за организация на работното време**, с оглед предотвратяване на злоупотребите по прилагане и организиране на работно време и в тази връзка:

12.1.1.1. **Ограничаване на възможностите за злоупотреба и заобикаляне на закона по прилагането на сумирано отчитане на работното време**, чрез въвеждането му само за непрекъсваеми производства, дейности и услуги;

12.1.1.2. **Засилване мерките на контроли и санкциониране при нарушаване на разпоредбите, свързани с работното време**, чрез сигнална дейност и съвместен контрол с органите на ИА ГИТ върху новите правила по КТ за удължаване на годишната норма на извънреден труд и ефекта от нейното приложение, както и въвеждане в закона на по-високи парични компенсации за лицата, които са положили извънреден труд над 150 часа годишно.

12.1.2. През последните години в Европа и в България се появяват **нови форми на заетост**, в т.ч. работещи на срочен трудов договор, сезонни работници, командировани работници, лица заети на непълнен работен ден, „псевдо“ самонаети работници, работници мигранти, работници през онлайн платформи, както и ваучерни работници.

12.1.3. На европейско, а и на национално ниво, се изостря дебатът относно **измеренията, формите и условията на труд, предлагани от т.нар. група на „самонаети“ лица**. Ние ги намираме за икономически субекти приближаващи се до лицата, които предлагат работната си сила срещу заплащане, с други думи те са вид работници с особен

статут, които трябва да бъдат обхванати от правна, социална и синдикална защита.

12.1.4. Възниква обективната необходимост от **изработване на правни механизми и критерии за определяне новите форми на заетост**, включително и разграничаване на категориите „**зависими самонаети**“ от реалните самонаети лица, с цел зависимите самонаети да се подчинят на трудовоправна, синдикална и социална защита по КТ и КСО.

12.1.5. **В практиката все още съществуват случаи, при които чрез граждански договори се прикриват трудови правоотношения.** Независимо от силно изразения негативен ефект спрямо трудово-правните и осигурително-правните последици, този вид прикриване на трудовите правоотношения също е форма на „изсивяване“, от което, разбира се, ползи има бизнесът, но за сметка на интересите на работниците и служителите.

12.1.6. КНСБ продължава да настоява за развитието и налагането в законодателството на **нови принципи, подходи и правни режими свързани с комплексното усъвършенстване на заплащането на труда** на работниците и служителите, вкл. и на наетите в държавната администрация, по реда на Закона за държавния служител.

12.2. Приоритети и цели

12.2.1. **Основен приоритет за КНСБ е регулирането на работното време** като елемент на трудовите правоотношения - със специфично (включително и лично) значение и това го прави особен обект на внимание. Няколко са аспектите в тази връзка:

12.2.1.1. Проблемите, свързани с приетите през 2020 г. разпоредби за организация на работното време, а най-вече тези, свързани с **необоснованото прилагане на сумирано изчисляване на работното време**, са сериозен приоритет за организацията; целта ни е да постигнем норми в закона, чрез които редът и условията за въвеждане на сумирано отчитане на работно време да се съобразят изцяло с изискванията на Конвенция 1 на МОТ относно работното време и Директива 2003/ 88 на ЕС за някои аспекти за организация на работното

време, като се ограничи общата приложимост на сумираното отчитане на работното време и се уреди ползването на неделята като задължителен ден от седмичната почивка;

12.2.1.2. Все повече се налага да обърнем внимание и да търсим защита за **спазване на законово определеното работно време и за работещите през дигитални платформи** и от направените изводи да бъдат разработени предложения за адекватни решения за тяхната правна регулация или прилагане на съществуващата такава със съответните специфики;

12.2.1.3. Необходими са и нови правни решения в КТ, свързани с **установяване на нов вид право на отпуск за традиционно наетите работници**, с цел обучение по ИТК, осигурено от работодателя.

12.2.2. Друг основен приоритет е **развитието и усъвършенстването на системите от норми, свързани с комплекса от проблеми пред заплащането на труда**, очертани в предлаганата години наред концепция на КНСБ.

12.2.3. **Новите форми на заетост и предлагане на труд** по договори за един работен ден, договори за 0 часа, договори за непълно работно време, както и договори за сезонна работа (ваучери), работа през дигитални платформи и други обосновават потребността пред нас да поставим като основен приоритет в дейността ни - търсенето и намирането на ефективни форми за осигуряване на законова защита на наетите по този начин лица, като **участваме в процеса по транспониране и въвеждане на новата Директива на ЕС за предвидими и прозрачни условия на труд**.

12.2.4. За КНСБ приоритет е борбата с **недекларирания труд и работата без трудов договор**. Необходимо ще бъде да **участваме активно в работата на Европейския орган по труда**, с цел:

12.2.4.1. **Засилване на натиска срещу недобросъвестни работодатели**, които въпреки въведените ограничения, забрани и санкции, продължават да извличат печалби за сметка на работниците и служителите чрез създаване на отношения, които са необявени, сиви;

12.2.4.2. **Събиране, обработване и поддържане на актуална информация** и публикуване на годишни доклади

за нарушени трудови, синдикални и социални права за случаи на нерегламентирана заетост;

12.2.4.3. Провеждане на **разяснителни и информационни кампании** за вредите от ангажиране чрез недекларирани форми на работа;

12.2.4.4. **Засилено сътрудничество** на синдикалните структури с контролните органи на ГИТ;

12.2.4.5. **Участие в процедурите на ЕОТ по медиация** при решаване на случаи за нарушени социални и трудови права при командировани работници и работници мигранти.

12.2.5. КНСБ приоритетно трябва да продължи внимателно да наблюдава **проявленията на заетост през агенции за временна работа** като една атипична форма на заетост. Ще продължим да настояваме за **изграждане на информационна система към ГИТ**, която да може да даде отговор на въпроси за изпращане на работници през агенции за временна заетост. Необходимо е такава система да се установи и за другите атипични форми на заетост, като надомната и работата от разстояние (дистанционна).

12.2.6. **КНСБ ще работи за възпирането на практики за прикриване на трудовоправни отношения** през сключване на граждански договори по подобие на новите законодателни решения за едnodневни трудови договори за отделните сектори в селското стопанство, чрез които се въздейства превантивно и санкциониращо спрямо онези, които имат желание да подменят фиктивно трудовите правоотношения с облигационни - с цел извличане на икономии и печалба от това.

12.2.7. **Правната сигурност на командированите български работници** ще бъде приоритет на КНСБ през целия мандат на организацията.

12.2.8. От особена важност за мандата на КНСБ ще бъде и преразглеждане на **нормите за дистанционна работа** (работа от разстояние) при нормални или извънредни обстоятелства.

12.2.9. Актуално значение за нас придобива и осигуряването на норми в КТ на труда, които да дадат защита на работниците наети от работодатели, които са **засегнати от КОВИД пандемията** - затворени със заповед на държавен орган или преустановили работа.

12.2.10. КНСБ ще има за приоритет развитие и усъвършенстване на системата от трудови права, уреждащи **предвидими и прозрачни условия на труд**, създаващи възможности за съчетаване на личен с професионален живот и други, свързани с възникване и прекратяване на трудовите отношения.

12.2.11. КНСБ ще приоритизира искането си за **премахване от КТ на правното основание по чл.328, ал.2, т.10** и следващите като противоречащо на принципите за равнопоставеност, уредени в Конституцията – чл.6 КРБ.

12.2.12. КНСБ ще продължи да настоява за **нова регламентация на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ**, което се дължи при незаконно уволнение, да бъде за времето до постановяване на съдебното решение, а не до 6 месеца.

12.3. Задачи и действия

12.3.1. Подготовка на изменения и допълнения в Кодекса на труда, с оглед правно уреждане на допустимост на сумирано изчисляване на работното време в производства с непрекъсваем процес.

12.3.2. Налагане на адекватни форми за съчетаване на семеен, личен и професионален живот, най-вече за онези режими, засягащи работното време, целеви отпуски, закрила на лица със семейни ангажименти при прекратяване на трудовите правоотношения, включително и чрез транспониране на новата Директива за родителски отпуск и Директивата за равно и прозрачно заплащане между мъжете и жените.

12.3.3. Изготвяне на анализ на проявленията на работата през Агенции за временна работа и други атипични форми на заетост, с оглед законосъобразно прилагане на тези атипични форми на заетост в практиката, недопускане на трудно обратими нарушения и изменения в развитието и осъществяването на трудовите и осигурителните правоотношения, съпроводени с негативни последици, а при необходимост – намеса в защита на интересите и правата на работещите при този режим на заетост, вкл. чрез промени в законодателството.

12.3.4. Мониторинг на процесите по повод прилагането на новите разпоредби, уреждащи статута на българските

командироваани работници в рамките на предоставяне на услуги в страните членки на ЕС, открояване на възникващите проблеми, разработване на предложения за тяхното адекватно законово и практическо решаване, включително и през процедурите на Европейския орган по труда.

12.3.5. Подготовка и провеждане на национална конференция на тристранно равнище, свързана с разработената от КНСБ концепция за усъвършенстване организацията и управлението на процесите, свързани със заплащането на труда, както по трудови, така и по т.нар. „служебни“ правоотношения, уредени в Закона за държавния служител.

13. В търсене на нови форми за трудово правна защита на дигиталния труд

13.1. Предизвикателства

13.1.1. **Дебатът за бъдещето на труда и Четвъртата индустриална революция** (Индустрия 4.0) съдържа разнообразни аспекти на настъпващите вече промени - новите бизнес модели и социалното въздействие на дигиталната работа, баланса между професионалния и личния живот, трудовите и социалните права на работещите, правото им на информиране и консултиране, представителство в управлението на фирмата, колективно договаряне, социалния диалог, и т.н., които ще бъдат от съществено значение в контекста на иновативната политика по заетостта в дигиталната епоха.

13.1.2. **Предизвикателство пред КНСБ е постигането на ясна дефиниция на това - кой работник следва да причислим към дигиталния работник** - онзи, който работи през дигитална платформа, но извършва ръчен труд, или онзи, който е ИТ-специалист, работещ като самостоятелно нает за извършване на определени задачи. Според Европейската комисия, платформите, наемащи дигитална работна ръка, се разглеждат като *„частна интернет-базирана компания, която посредничи в по-голяма или по-малка степен с надзорни услуги при поискване от физическо или корпоративно лице (клиенти) и предоставени пряко или косвено от физически лица, независимо дали услугите се извършват на място или онлайн“*.

13.1.3. Самият израз предполага многообразие от форми, среда и регулации на индивидуалното отношение за заетост. Икономическата принуда, която се проявява при поставяне на задачите на работещите през онлайн платформи, в известна степен преодолява нуждата от формализиране на отношенията. **Тези работници трябва да получат своята правна, социална и синдикална защита.**

13.2. Приоритети и цели

13.2.1. КНСБ ще прояви приоритетна загриженост за **ефектите на дигиталната икономика върху възможностите за трудовоправни регулации.** През следващия мандат на организацията внимателно ще проучим какви законови възможности има за уреждане на трудови права, като работно време, почивка, отпуск за дигитално обучение, платен годишен отпуск, заплащане на работещите през онлайн–платформи. **Всички работници, наети чрез платформи, трябва да се ползват с прилични работни стандарти и равно третиране, независимо от тяхното гражданство, местожителство или миграционен статус.**

13.2.2. Основна цел на КНСБ е да съдейства на работещите през онлайн платформи за **ефективна защита на личните им данни като основно право**, гарантирано от член 8 от Хартата на основните права на Европейския съюз (ХОПЕС) и от член 16 от ДФЕС, както и на правото им на зачитане на личния живот - чл.7 от ХОПЕС и **Европейския регламент за защита на данните (GDPR).**

13.2.3. КНСБ ще настоява **дигитализацията на труда да е базирана на качествена заетост и качествени работни места.** Наша цел ще бъде мобилизирането на експертния потенциал, за да облекчим прехода от обичайния към дигиталния трудов пазар чрез разработване на адекватни мерки, в тясно сътрудничество между държавата, работодателските организации и синдикатите.

13.2.4. Друга цел на организацията е **качествените работни места в дигиталната икономика и интелигентните услуги да бъдат подкрепени от социалните партньори** и да бъдат подсилени и разширени правата за информиране, консултиране, участие в управлението и демократизацията на работното място.

13.2.5. КНСБ трябва да настоява за **адекватна правна регулация** съвместно с представителите на работодателите и държавата, като: намерим приложимото трудово право към заетостта, предлагана през онлайн платформи; определим работното време и мястото на работа за работещите през платформи дигитални работници; им осигурим синдикално и работническо представителство.

13.2.6. **Пред КНСБ стоят някои ключови въпроси** и те следва да намерят решение в следващия мандат:

13.2.6.1. Относно **приложимостта на основните понятия на трудовото законодателство** „работник/служител“ и „работодател-предприятие“ в бъдещия свят на дигиталния труд (какви предложения за трудовоправна регулация ще дадем на новите форми на дигитална заетост?);

13.2.6.2. Предлагане на **нови законови норми**, които да обхванат особеностите и спецификите на дигиталната работа, така че да дадат защита на работника;

13.2.6.3. Предприемане на мерки заедно с останалите социални партньори за въвеждане в България на **Европейското рамково споразумение за дигитализация**.

13.3. Задачи и действия

13.3.1. Подкрепа на европейското предложението за създаване на европейска правна рамка относно дигиталния труд, ако преходът към този вид труд предвижда устойчиви, честни и справедливи мерки.

13.3.2. Подкрепа на новата правна рамка на ниво ЕС относно платформените работници, придържайки се към искането на ЕКП за тяхното неотделяне като трета самостоятелна категория работници, за която важат отделни трудовоправни правила.

13.3.3. Актуализиране на националната правната рамка, с оглед гарантиране на трудовоправна защита на платформените работници и в отговор на новите дигитални форми на труд, включително чрез сключване на национално рамково споразумение за дигитализация на труда.

13.3.4. Създаване на легални способности за установяване на правна формула за сключване и прекратяване на договор между онлайн работник и онлайн работодател, както и

произтичащите от него последици за двете страни по правоотношението.

13.3.5. Ангажиране с приемането и внедряването на мерки, които да отговорят на изискванията на Европейското рамково споразумение за дигитализация, включително сключване на секторни споразумения за дигитализация на национално ниво.

ЧЕТВЪРТИ РАЗДЕЛ: СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

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

14.1. Предизвикателства

14.1.1. Продължава натискът за децентрализация на процеса от страна на организациите на националния бизнес. Задълбочава се тенденцията за намаляване броя на сключените КТД на равнище предприятие. Налице са проблеми, свързани със степента на покритие на наетите лица с колективни трудови договори, с приложимостта на КТД на равнище предприятие, с ограниченото прилагане на механизма за разпространение на О/БКТД.

14.1.2. Правната рамка в Кодекса на труда не съответства на изискванията за развитие на процеса, в т.ч. и по отношение на транснационализацията на трудовите отношения.

14.1.3. Съществуват проблеми, свързани с качеството на процеса на преговори и на сключени КТД, с информационното и експертно осигуряване, с общата и специфична координация на синдикалните структури.

14.1.4. Системата на колективно договаряне в България е все още недостатъчно обвързана с процесите на координация и взаимодействие между социалните

партньори в страните–членки на ЕС.

14.1.5. Настъпват **промени в структурите и равнищата на преговори** в контекста на измененията в икономическите структури, както и на представителството на интереси, в следствие от промените в характера на труда, трудовите отношения и развитието на технологиите.

14.1.6. Необходимо е все по-дълбоко осмисляне от социалните партньори на **възможностите на КТД за по-справедливо преразпределение на произведения обществен продукт**, за намаляване на неравенствата и преодоляване на риска от генериране на кризи, за справедливо споделяне не само на риска от бизнес дейностите, но и на постигнатите резултати.

14.2. Приоритети и цели

14.2.1. Основополагащ приоритет е **отстояването на правото за водене на преговори и на автономността на колективното трудово договаряне** – сключването на КТД за всички работници, организирани в синдикални организации, независимо в какви форми се престира трудът, като в тази връзка е необходимо:

14.2.1.1. **Ефективно интегриране на процеса в транснационалните индустриални отношения**; обвързване с процесите на информиране и консултиране; обвързване с процесите на корпоративна социална отговорност (КСО) в предприятията и конкретно - разширяване на периметъра на договаряните аспекти и параметри на КСО;

14.2.1.2. **Предприемане на по-решителни стъпки за интензивна обмяна на опит със синдикатите от страните–членки** и начало на действия за обща координация със синдикатите от съседни и/или близки като икономическо равнище и жизнен стандарт страни.

14.2.2. През следващия мандат **КНСБ си поставя ясни цели** за:

14.2.2.1. **Отстояване на позиция за промяна на правната рамка на договаряне** и открояване на характеристиките на договаряне в реалния и бюджетния сектори, както и на разширения в резултат от технологичните промени периметър от нови, нестандартни форми на полагане на

труд;

14.2.2.2. **Борба срещу принудителната децентрализация** на колективното договаряне и укрепване договарянето на равнище предприятие и по общини;

14.2.2.3. **Прилагане на общ координационен механизъм** на колективно договаряне в синдикалната система на всички равнища и на специфичен механизъм на функционално взаимодействие в отделни сектори;

14.2.2.4. Подобряване на координацията на колективните преговори и договаряне в **транснационалните компании**, в съответствие с европейските и международни споразумения и дейността на европейските работнически съвети;

14.2.2.5. **Консолидация и развитие на експертните ресурси** и синхронизиране на действията на синдикалната система за информационно обезпечаване, с цел осигуряване на ефективност на процесите на диалог и колективно договаряне;

14.2.2.6. **Договаряне на работните заплати на всички равнища**; спиране на тенденцията за задържане и намаление на нивата на заплащане; намаляване на разликите в заплащането между половете и премахване на всички форми на дискриминация.

14.3. Задачи и действия

14.3.1. Обсъждане със социалните партньори на предложения за подобряване на правната рамка на колективните преговори и договаряне, в контекста на ратификация на Конвенция 154 на МОТ за насърчаване на колективното договаряне, в т.ч. и за включване на европейските и транснационалните измерения на индустриалните отношения.

14.3.2. Относно прилагане на Директивата на ЕС за адекватни МРЗ - активно участие в ежегодното разработване и мониторинг на изпълнението на Националния план за действие, съдържащ конкретни мерки и цели по насърчаване на колективното договаряне.

14.3.3. Създаване на среда и подпомагане на основните членове на КНСБ за решителни действия по укрепване на браншовото колективно договаряне, в т.ч.:

14.3.3.1. Действия в сектори с изградени структури и механизми на партньорство без отраслови/браншови КТД, вкл. провеждане на информационни кампании; намиране на общи цели за решаване на проблеми в сектора; постигане на Рамкови тематични споразумения и споразумения, които определят параметрите и насърчават процесите на колективни преговори на равнище предприятие - първа стъпка за рестарт на браншово колективно договаряне (използване на съществуващ български и чужд опит);

14.3.3.2. Прагматични стъпки за браншовизация в секторите, за диалог и договаряне на база традиционни партньорства; изграждане на нови браншови партньорства, създаващи възможност за разширяване обхвата на икономическите дейности, в които се водят преговори, както и за нови теми за договаряне – модели на КТД/споразумения в контекста на управлението на кризи, „дигитална” и „зелена” трансформация и др.;

14.3.3.3. Разработване на стратегия за навлизане в иновативни сектори с нестандартна, атипична заетост, където непрекъснато се ограничава периметъра на класическия наемен труд;

14.3.3.4. Обсъждане на проблемите на координацията и субординацията в преговорите за ОКТД/БКТД и за КТД в предприятие, и в тази връзка на: управляема/организирана „децентрализация”; условия за „дерогация” на договорености на секторно равнище; възможности за рецентрализация на КТД в конкретни сектори.

14.3.4. Разработване на нова стратегия за разпростиране на ОКТД/БКТД, в контекста на променена правна регулация от 2020 г. /чл.51б, ал.4/, в т.ч.:

14.3.4.1. Разработка на модел/модели за аргументирани предложения до МТСП за разпростиране на ОКТД/БКТД от социалните партньори-страни по ОКТД/БКТД, съобразно спецификата на отделните сектори;

14.3.4.2. Подготовка на предложения за обсъждане в НСТС на типови процедури за действие на социалните партньори на национално равнище, които да направят работещи насърчителните промени на правната рамка;

14.3.4.3. Подготовка на нови предложения за промени

в правната рамка и за насърчителни действия от страна на държавата за улеснен процес на разпространение на О/БКТД, с цел повишаване покритието на наетите лица с КТД и достигане в рамките на мандата 70% покритие в секторите, в контекста на Директивата за адекватни МРЗ.

14.3.5. Изграждане на специфичен за отделните сектори междуотраслов/междубраншов координационен механизъм за подкрепа при необходимост на колективното договаряне на равнище предприятие, напр. в случаи на липса на правна регулация за договаряне на специфични равнища, и/или при възникнали проблеми и блокиран механизъм на договаряне в група предприятия от определен сектор.

14.3.6. Осигуряване експертна и логистична подкрепа на основните членове на КНСБ в действията им за спиране тенденцията на намаление на броя на КТД в предприятие, за договарянето на това равнище в критични сектори, в т.ч.:

14.3.6.1. Осъществяване на динамичен анализ на синдикална плътност по икономически дейности, административни области и по общини, съпоставена с броя действащи КТД на равнище предприятие, с конкретна организационна и експертна намеса;

14.3.6.2. Подкрепа на основните синдикални организации (ОСО) при разрешаване на разногласията между партньорите в предприятията, приоритетно в договаряне по работните заплати, както и за противопоставяне срещу антисиндикално поведение; разработване при необходимост на механизъм за защита и подкрепа на синдикалния председател в предприятие при процедура за преговори, чрез „професионален преговарящ” - експерт/и на основния член на КНСБ;

14.3.6.3. Действия за ефективно управление на процесите по присъединяване към КТД в предприятие, за разширяване на покритието на наетите лица с КТД, както и за създаване на мотиви за синдикално членство;

14.3.6.4. Действия за насърчаване на вътрешно-синдикалната демокрация в процеса на колективно договаряне, за ефективна връзка между ръководство на ОСО, преговарящи екипи и синдикалните членове в процеса на преговори за КТД; развитие на електронните ресурси за

информираност на синдикалните членове и интерактивност на този етап от процеса на колективно договаряне.

14.3.7. Ефективно договаряне по общини за дейности, финансирани от общинските бюджети, чрез подобряване координацията между Централата и териториалните й структури, основни членове на КНСБ в бюджетната сфера и териториалните им структури в периода, предхождащ процедурите за подготовка на общинските бюджети, в т.ч.:

14.3.7.1. Обсъждане на спецификата в политиката и приоритетите на основните членове на КНСБ в бюджетната сфера, при договаряне на това равнище; за информационното осигуряване на процеса и изграждане на капацитет за преговори;

14.3.7.2. Укрепване работата на ОБСТС; ефективна комуникация и координация с НСОРБ.

14.3.8. Разширяване и приоритизиране на предметното поле на колективното трудово договаряне в контекста на:

14.3.8.1. Кризите, сигурността и риска; технологичните промени и развитието на човешките ресурси за целите на конкурентоспособността и заетостта; предизвикателствата на „Зеления преход” и „Дигиталната трансформация” и договаряне на фирмени стратегии за дигитализация и обучения по дигитални умения, и др;

14.3.8.2. Различни аспекти на индивидуалните трудови и човешки права: равнопоставеност на половете и недопускане на дискриминация по отношение упражняване на правото на труд; превенция и интервенция на стреса и насилието на работното място;

14.3.8.3. Съдържанието и механизмите на „производителните преговори”; договаряне на цената на труда чрез организирана координиран процес за преговори по работните заплати на всички равнища и в т.ч. - договаряне на МРЗ по икономически дейности и квалификационни групи; договаряне на „заплата за издръжка”.

14.3.9. Целенасочени действия за постигане на високо качество на процеса на колективно договаряне и на колективните трудови договори на всички равнища:

14.3.9.1. КТД - надграждащи закона; резултат от многовариантни преговори, отразяващи различни сценарии

за действие на бизнеса и синдикатите в несигурна среда, при ясни алтернативи и оценка на последствията за двете страни;

14.3.9.2. Сътрудничество на КНСБ и основните ѝ членове с ЕКП и европейските синдикални федерации в ангажираността им да развиват качеството на преговорите в транснационалните компании, насочени към: подобряване на заетостта и условията на труд, конвергенция на заплатите; споразумения, съдържащи клаузи, ангажиращи отговорността на компаниите за спазване на правата на работниците и служителите в цялата им верига от доставчици.

14.3.10. Създаване на нови възможности за повишаване на експертния капацитет при водене на преговори на всички равнища чрез:

14.3.10.1. Укрепване на секторното равнище на Националната мрежа по КТД и права, гарантираща ефективна и устойчива функционална консолидация между основните членове на КНСБ; информационно осигуряване и координирани действия;

14.3.10.2. Формиране на умения за преговори в условия на несигурност и риск; прилагане на адекватни стратегии и тактики, намаляващи риска от колективен трудов спор и индустриални конфликти; умения за подобряване съдържателните аспекти на ОКТД/БКТД/Об.КТД/КТД-предприятие, като мотив за задържане на синдикалните членове; приоритет на ефективното договаряне по работните заплати на всички равнища;

14.3.10.3. Изучаване и адекватно прилагане на европейските политики и практики в колективното договаряне, заедно с добрия национален опит;

14.3.10.4. Провеждането на изследвания на двустранния диалог и колективното договаряне, с предложения за усъвършенстване; издаване на информационни и методически материали, на годишни доклади за договарянето на работните заплати и др.; развитие на Модул „КТД” в ел. синдикат-ориентиран към потребностите на Експертната мрежа на КНСБ, в

14.3.10.5. Поддържане на актуална база данни за КТД и провеждане на динамичен мониторинг на процесите на КТД – анализ на степента на съответствие на основни

индикатори – брой действащи КТД и относителен дял на покритието на наетите лица, със заложените целеви показатели; осъществяване на необходимата координация между структурите за организационна и експертна намеса;

14.3.10.6. Институционална подкрепа за развитие на информационната система на КТД в НИПА; предложение до социалните партньори за нормативни промени, с цел разширяване на ангажиментите по отношение на колективното трудово договаряне.

14.3.11. Усъвършенстване на функционални връзки между направленията и отделите в Централата на КНСБ, с ясни длъжностни отговорности, съответстващи на интегралния характер на политиките, свързани с двустранния социален диалог и колективното договаряне.

14.3.12. Координирани действия на функционалните направления и ИССИ, в контекста на „бъдещето на труда и на КТД“ и в т.ч.:

14.3.12.1. Извършване на анализ на потенциалните нови равнища на представителство на интереси в следствие от развитието на технологиите; конструиране и апробиране на възможните нови модели на КТД/Споразумения/;

14.3.12.2. На база проучване на чужд опит, в национален контекст, разработване на модел на дигитална платформа за колективни действия, за консолидиране, представителство и защита на групови/колективни интереси, договаряне и споразумяване със съответната обвързваща сила;

14.3.12.3. Разработване на практически механизми за индивидуално синдикално членство „онлайн в мрежа“ и изграждане на виртуална система за координация;

14.3.12.4. Разработване на стратегия, тактика и инструментариум за защита на трудови права и стандарти в дигиталното трудово пространство, чрез: структури за договаряне и сключване на КТД/споразумения; структури за натиск, протест/бойкот и респектиране;

14.3.12.5. Мобилизиране на необходимите ресурси - организационни и финансови, хардуерни и софтуерни, ИТ-специалисти и мрежа от съмишленици, групи за подкрепа, за адаптиране и действие на синдиката в дигиталното трудово пространство.

15. Двустранно партньорство и представителство на работниците в предприятията и организациите: проблеми на утвърждаване и хоризонти за развитие

15.1. Предизвикателства

15.1.1. Глобалните икономически процеси и отворената икономика променят нагласите и мотивацията на бизнес-елитите и работодателските организации за партньорство в областта на трудовите отношения и социалната политика. Наблюдават се опити за ограничаване на интензивността и периметъра на двустранния социален диалог. По важни приоритети често не се води достатъчно ефективен диалог със социалните партньори, има и теми, които са станали неформално „табу“.

15.1.2. Липсата на собствена конкурентоспособност на малките и средни фирми води до съпротива от тяхна страна към развитието и засилването на диалога на секторно и национално равнище, в т.ч. и отказ от членство в работодателски структури. В повечето от тях често няма синдикати. Интересите на работодателите и работниците не са представени в браншовете и отраслите, а интересите на работниците-и в предприятията.

15.1.3. Запазването на „неформалния“ сектор е предпоставка за **все по-въздържано, а понякога и агресивно негативно отношение на някои работодателски организации към подобряването на социалния диалог**. Страхът от нелоялна конкуренция води до „скрит“ натиск от работодатели от „светлата“ част на икономиката към техните организации за ограничаване на социалния диалог.

15.1.4. **Развитието на двустранния диалог е неравномерно, има принципни разлики между бизнес-дейностите и секторите, финансирани от бюджета**. Налице са и специфики за някои сектори, в рамките на стопанската и бюджетната сфери. В отделни сектори и браншове има изградени структури и традиции, в други социалният диалог се поддържа, макар и по ограничен кръг въпроси, в трета група диалогът е сведен до формални отношения, а в някои сектори изобщо няма диалог.

15.1.5. **Развитието на дигиталната икономика и настъпващите промени в заетостта и трудовите отношения, част от които предизвикани допълнително и от пандемията, пораждат нови изисквания към представителството на работниците и социалния диалог.**

15.1.6. **Движението на капитали и транснационализацията на собствеността, развитието на новите европейски бизнес форми пораждат нарастване на потребностите от транснационализация на двустранния социален диалог и работническото представителство.**

15.1.7. **Правата по информиране и консултиране на работниците в предприятията се сблъскват с ограничения на националната и европейска нормативна уредба.** Клаузите на Директива 14/2002 на Съвета и Европейския парламент са механично пренесени в българското законодателство и не са достатъчно съобразени с традициите и практиката в страната. Като цяло нормативната уредба за представителството на наемните работници в предприятията съдържа някои излишни структури и процедури, водещи до липса на съгласуваност и ниска ефективност на резултатите от представителството и социалния диалог.

15.1.8. През последните години **резултатите от приложението на информирането и консултирането в предприятията са по-скоро противоречиви** – наред с напредъка, са налице и тенденции на формализиране на процесите, предоставяне на твърде ограничена информация от работодателите и стесняване на предмета на консултациите.

15.1.9. **Представителството на българските работници в Европейските работнически съвети (ЕРС) често пъти е символично и обратната връзка с работниците не е достатъчно ефективна.** В предприятията без синдикати или с много ниска синдикална плътност изборът на представители в ЕРС е неясен и често избраните представители са лица, определени от работодателите.

15.1.10. Засилва се и **влиянieto на резултатите от социалния диалог на европейско равнище върху националните политики.** В същото време българските социални партньори се интегрират бавно в европейския социален диалог, особено на секторно равнище.

15.2. Приоритети и цели

15.2.1. Приоритет за КНСБ е **разработването и защита на стратегии за по-нататъшно развитие на двустранното партньорство на национално равнище и в отделните сектори/икономически дейности**. Акцентът трябва да се постави върху секторите, в които двустранното партньорство е недостатъчно развито, формализирано или изобщо отсъства.

15.2.2. Има необходимост от **подобряване на координацията и взаимодействието между Конфедерацията и основните ѝ членове** в областта на двустранното партньорство, обмяната на опит и иновации. Усилията трябва да се насочат към области, като: последици от дигитализацията, потребностите от нови умения, „зеления преход” и последиците от него, подобряване на безопасността и здраве при работа, превенцията срещу дискриминация и други.

15.2.3. От **подобряване се нуждае участието на основните членове в европейските секторни комитети за социално партньорство** и в политиките на европейските секторни федерации и обвързването на това участие с отрасловия и браншов социален диалог на национално равнище. Специално внимание следва да се отдели на сектори, в които участието на основни членове на КНСБ е по-ограничено.

15.2.4. Особено значение придобива **интегрирането на синдикалните структури в представителството и социалния диалог на равнище транснационални компании** чрез: подобряване участието в координационните механизми между синдикалните структури от подразделения на МНК в отделните страни членки и интензивна обмяна на опит; участие в отделните механизми за координация и социален диалог в рамките на многонационалните компании и в предприятията от техните вериги на доставки, при наличие на такива механизми.

15.2.5. Считаме, че е необходимо преосмисляне на **ролята на правата и практиките по информирание и консултиране на национално и европейско равнище**, като се вземе предвид процеса на дигитализация на производството, използването на нови икономически и организационни форми на предприятия и нови форми на заетост. Специално

внимание следва да се обърне на разширяване на предмета на информирането и консултирането, специфичните права на работниците при промени на формите на заетост и организация на труда, информирането и консултирането в транснационални компании и техните вериги на доставки, механизмите на представителство и обратна връзка и други.

15.2.6. КНСБ настоява за **преразглеждане на нормативната рамка по информиране и консултиране на национално равнище**, в контекста на настъпващите промени и адаптирането ѝ към новите предизвикателства и националните особености.

15.2.7. Конфедерацията се ангажира с разработването на **концепция за национална рамка за участие на работниците в управлението**, конкретно за разширяване на правата по участие в органите за надзор/управление на предприятията.

15.2.8. Активно ще се включим и в **разработването на концепция за национална рамка за финансово участие на наемните работници в предприятията** (участия в схеми за разпределение на печалбата, в закупуване на акции/ дялове, във взаимни фондове със социални цели и др.).

15.2.9. По-активно би могло да бъде и участието на Конфедерацията и основните ѝ членове в **обсъждането на политиките на ЕКП по насърчаване на демокрацията в труда** и в разработването на позиции по европейските рамки по информиране, консултиране и работническо участие в управлението.

15.3. Задачи и действия

15.3.1. Изготвяне на предложения за адекватна промяна на правната рамка, дефинираща двустранния социален диалог и за институционална подкрепа на автономния бипартитен отраслов/браншов социален диалог; специално внимание към социалния диалог в бюджетната сфера и на териториално/общинско равнище, в контекста на: дигитализацията на работата на регионалната и общинска администрация, дигитализацията на образованието, провеждането на дистанционно обучение и др.

15.3.2. По-добра координация по двустранния социален

диалог в отделните сектори и координация на действията между национално и секторно равнище, ясно дефиниране на приоритетите и предметната област на двустранния и тристранния социален диалог на национално, секторно и териториално равнище.

15.3.3. Включване на нови и нетрадиционни аспекти (преструктурирането и „зеленият“ преход, последици от Индустрия 4.0, разширяване използването на нестандартни форми на заетост, транснационализация на труда и индустриалните отношения, индивидуалните трудови права, разнообразието в заетостта и недопускането на дискриминация и други) в двустранния социален диалог, чрез:

15.3.3.1. Подписване на нови двустранни секторни споразумения, особено в контекста на нови предизвикателства, които не могат да намерят веднага отражение в колективните трудови договори, в т.ч. последиците от зеления преход, дигитализацията, последиците от пандемията, действия при нови икономически и финансови кризи и други;

15.3.3.2. Изготвяне на съвместни секторни анализи, прогнози и стратегии за развитие в отделни отрасли и браншове, в контекста на новите предизвикателства; разработване и реализиране на съвместни проекти на отраслово/браншово равнище.

15.3.4. Действия за наблюдение приложението на европейските норми, европейските междусекторни и секторни споразумения и други документи, приети от европейските социални партньори и за подобряване механизмите на приложение.

15.3.5. По-активно участие в европейския междусекторен и секторен социален диалог, с цел изпреварващо влияние върху разработването на европейските междусекторни и секторни споразумения и други документи, които са резултат от европейския социален диалог и др.

15.3.6. Координация със синдикатите от други страни членки - специално с тези от ЦИЕ, за изясняване на общи проблеми/предизвикателства и разработване на съвместни инициативи за промени в европейските политики и формулиране на предложения чрез системата на европейския секторен и междусекторен социален диалог.

15.3.7. Подобряване участието на основните членове и ОСО в партньорството в многонационалните компании (МНК), в т. ч. чрез:

15.3.7.1. Разширяване участието в срещите на синдикалните лидери от поделенията на МНК и в други координационни механизми;

15.3.7.2. Участие в разработването и обсъждането на транснационални споразумения и други документи (с европейски и/или международен обхват), както и активно участие в наблюдението по тяхното прилагане в поделенията на МНК в България;

15.3.7.3. Действия за подобряване резултатите от дейността на Европейските работнически съвети, в т.ч.: участие в номинирането и избора на представители на българските работници и служители в ЕРС, като се разшири кръга на синдикалните членове, които са представители; участие в наблюдението на дейността на избраните представители в ЕРС; осигуряване на условия за поддържане на адекватна обратна връзка и информирание и консултиране на работниците от поделенията на МНК относно решенията на ЕРС и на централните органи за управление на компаниите.

15.3.8. Подготовка на концепция и разработване на конкретни предложения за промени в правната рамка по информирание, консултиране и работническо участие, провеждане на национална тристранна среща/конференция за обсъждането им, в т.ч. в областта на:

15.3.8.1. Разширяване правата на работниците в малките и микро предприятия и в бюджетните организации и държавната администрация;

15.3.8.2. По-добро гарантиране на спазването на правата по информирание и консултиране във всички предприятия и организации;

15.3.8.3. Оптимизиране на уредените в закона форми на представителство на работниците и служителите в предприятията/организациите и опростяване на механизмите на представителство;

15.3.9. Преглед на възможностите за използване на съществуващата нормативна уредба за управление на държавните и общински предприятия, с цел осигуряване на

представителство на наемните работници в органите за надзор/управление на предприятията и при наличие на условия - определяне на представители на работниците за държавните предприятия. Подновяване на предложенията за по-адекватни промени в нормативната уредба за предприятията, в които държавната/общинска собственост е 50 % и повече, с цел гарантиране на участието на представителите на работниците в органите за надзор/управление.

15.3.10. Договаряне на национално ниво (НСТС) на общата рамка за изграждане на съобразен с българските условия модел на система за финансово участие и участие в управлението на наемните работници.

15.3.11. Формулиране на предложения към изпълнителната власт за: подобряване на системата на набиране, обработване и осигуряване на достъп до статистическа информация, която засяга информация за предприятията, движенията на капитали, промени в управлението и правата на наемните работници.

15.3.12. Разширяване дейността на изградения от КНСБ Национален център по информиране и консултиране, като координационен механизъм за всички проекти, изследвания, анализи, консултации, кампании и обучения по информиране, консултиране и участие в управлението, в т.ч.:

15.3.12.1. Преглед на състоянието и развитието на системите по информиране и консултиране и ролята на КНСБ в тези процеси на всеки две години;

15.3.12.2. Организиране и провеждане на Национални и секторни кампании по насърчаване на демокрацията на работното място, създаване и подобряване системите за информиране и консултиране, в т.ч. и в предприятия без синдикални организации;

15.3.12.3. Повишаване на капацитета на избраните представители по информиране и консултиране и на представителите в ЕРС чрез разпространяване на информация и анализи, организиране на обучения, консултации, осигуряване включването им в международни семинари и др.; разширяване използването на Форум „Работеща България“ и регионалните му мрежи за подбор, консултиране и обучение на нови работнически представители.

16. Тристранно партньорство и партньорство с гражданското общество: посоки и стъпки за развитие и надграждане

16.1. Предизвикателства

16.1.1. **Нарастващо значение придобиват предизвикателствата в глобален аспект**, в т.ч.: растяща нестабилност; дигитализация; движение на капитали и развитие на мрежата на МНК и веригите на доставки; промените в климата; процесите на миграция; пандемията и др. Тези предизвикателства пораждат нови проблеми за труда и индустриалните отношения.

16.1.2. **Някои от новите европейски политики вече имат или предстои да окажат съществено влияние върху българската икономика** и адаптацията може да се окаже бавна и трудна, например „зеленият преход“, присъединяването към еврозоната и др. Те пораждат промени в тематичния обхват на социалния диалог, специално на трипартизма и могат да провокират нови конфликтни области.

16.1.3. **Политическата нестабилност в България и възможностите тя да продължи и в перспектива са задържащ фактор за социалния диалог.** Държавните институции са в процес на промени, произтичащи както и от новите реалности в технологичното развитие и икономиката, така и от необходимостта представителите на всяко ново правителството да усвояват за кратко време механизмите на социалния диалог. В такава ситуация те проявяват и нежелание да интервенират в области и посоки, чрез и при които могат да бъдат засегнати интересите на определени бизнеси/корпорации.

16.1.4. **Все още има обществени нагласи на силен етатизъм**, т.е. преекспониране ролята на държавата/ правителството, които продължават да се споделят в една или друга степен както от синдикатите, така и понякога от работодателите и техните организации. При преобладаваща частна собственост и пазарна икономика ролята на трипартизма стратегически не може да доминира за сметка на бипартизма.

16.2. Приоритети и цели

16.2.1. КНСБ ще продължи политиката на **утвърждаване на тристранното партньорство**. Следва да очертаем приоритетите, които да се ориентират към тристранното партньорство и разграничаване на тези от двустранното.

16.2.2. Считаме, че трябва да се **усъвършенства правната рамка за дейността на тристранните органи**, съдържаща се в Конституцията, Кодекса на труда и в Правилника за организацията и дейността на НСТС, с оглед подобряване на правните основи на тристранното партньорство за бюджетните сектори, за регионалното и общинско равнище.

16.2.3. **Националното тристранно партньорство следва да се обвърже** по-активно и ангажиращо със състоянието на партньорството в **секторите и регионите**, без да се смесват приоритетите на тристранното партньорство на национално, секторно и регионално равнище.

16.2.4. **Предметът на тристранното партньорство в секторите се нуждае от промени** в контекста на: дигитализацията и иновациите в икономиката; политиките относно увеличаване на енергийната ефективност, промени в енергийните източници, адаптиране към климатичните промени и възможните последици; изискванията към работната сила и квалификацията; безопасността и здравето при работа в условията на пандемии и други.

16.2.5. **В дейността на териториалните структури за тристранно партньорство** трябва да намерят повече място аспектите на демографските промени, миграцията, местните трудови пазари, в т.ч. и дефицитите на работна сила; екологичните изисквания и последиците за местната икономика.

16.2.6. Новите предизвикателства изискват разширяване на **двустранните контакти и сътрудничество на синдикатите с други организации на гражданското общество**, както и в процеса на взаимодействието им с работодателски и бизнес организации, с изпълнителната и местна власт.

16.2.7. КНСБ ще разшири участието си в **европейската система за социално партньорство**, като надгражда диалога с гражданското общество в рамките на Европейския съюз.

16.3. Задачи и действия

16.3.1. Подобряване на съществуващите практики и възстановяване на изоставени такива за тристранни работни групи за разработване на нови закони и нормативни актове, стратегии и други, с участието на национално представителните социални партньори.

16.3.2. Действия по разширяване предмета на тристранното партньорство, като се включат аспектите, произтичащи от новите предизвикателства, като се подобряват възможностите за практическо приложение на постигнатите тристранни споразумения на национално, секторно и регионално равнище.

16.3.3. Подобряване на координацията между участниците от КНСБ и основните членове в тристранните органи на различни равнища и разнообразяване на механизмите на тристранното сътрудничество, особено що се отнася до бюджетната сфера, териториалното сътрудничество и участието ни в комитетите за наблюдение на оперативните програми.

16.3.4. Участие в и подпомагаме дейността на НИПА като своеобразен институт по труда, изграден на трипартитна основа, в и чрез който, освен присъщите му дейности, ще могат в научноизследователски и конструктивен план да се осъществяват дейности, свързани с труда.

16.3.5. Участие в разработването на националните позиции за прилагането на европейски политики и норми и разработването на нови такива в рамките на работните групи към МТСП и други министерства и ведомства; разработване на позиции по прилагането в България на Ревизираната Европейска социална харта на Съвета на Европа и участие в работни групи, ако предстои ратификация на нератифицирани още клаузи от хартата или други документи на Съвета на Европа.

16.3.6. Активно включване в партньорството с държавни институции (МИ, МТСП и други) в процеса на ратифициране от България на Декларацията на ОИСР за чуждестранните инвестиции и Правилата на ОИСР за многонационалните предприятия, както и на други актове на ОИСР.

16.3.7. Участие в процеса на наблюдение на изграждането

и функционирането на Националния контактен център/точка, предвиден съобразно Правилата на ОИСР за МНК като механизъм за координиране на дейността на държавните институции, социалните партньори и гражданското общество спрямо политиките и действията на МНК в България.

16.3.8. Участие в работата и подпомагане развитието на Икономическия и социален съвет на Република България като център и място за активизиране на гражданския диалог по всички въпроси извън компетенциите на НСТС, с акцент върху предложения за иновативни становища и анализи, в контекста на новите глобални, европейски и национални предизвикателства.

16.3.9. Активно участие в работата на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) по формиране на политики и разработване на предложения за ново законодателство на ЕС и по партньорството с европейските работодателски организации и Европейската комисия.

16.3.10. По-добро използване на възможностите на работните групи и комисии към Европейската комисия, специално тези в областта на труда и социалната политика за формирането на политики и пренасянето на европейски политики на национално равнище; участие на представители на КНСБ в органите за надзор и/или управление на различни европейски институции и специализирани агенции.

16.3.11. Активно участие в работата на Европейския икономически и социален комитет и популяризиране на неговите документи сред синдикалните членове и структури.

16.3.12. Участие във формирането на политики и разработване на предложения от Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) към международните институции (в т.ч. ООН, МВФ, Световната банка, СТО и др.) и Международната организация на работодателите.

16.3.13. Активно участие с аргументирани позиции в дейността на Международната организация на труда, особено за подобряване на международните трудови стандарти.

16.3.14. Подобряване участието на КНСБ като наблюдател в Синдикалния консултативен комитет към ОИСР, в контекста на партньорството в тази организация и с оглед на предстоящото присъединяване на България към

Декларацията за международни инвестиции и Правилата на ОИСП за многонационалните предприятия.

ПЕТИ РАЗДЕЛ: ОРГАНИЗАЦИОННО-СТРУКТУРНО РАЗВИТИЕ

17. Вътрешноорганизационно развитие и консолидация

17.1. Предизвикателства

17.1.1. **Влошаването на външната среда за синдикализъм не предизвиква в достатъчна степен необходимата реакция вътре в синдикалната общност.** Намаляват нагласите и способностите ни за консолидиран отговор на външните предизвикателства.

17.1.2. **Вътрешният дисбаланс между Публичен сектор и Индустрия и частни услуги** в структурата на синдиката свидетелства за неравномерно развитие и хетерогенна синдикална плътност, което е съществена предпоставка за организационна нестабилност.

17.1.3. **Задълбочават се дефицитите в системата,** не толкова във финансово отношение, колкото по отношение на **кадровото осигуряване.** Не се търси и не се намира обрат в тенденцията да се работи с брой експерти на санитарния минимум и често с компромиси в качеството на синдикалната работа.

17.1.4. **Участието на синдикалните структури и техните лидери** в процеса на взимане на решения става видимо по-пасивно, а тяхното изпълнение все по-мъчително.

17.1.5. **Консолидацията на ресурсите се случва много плахо** - на функционално ниво със секторните съвети (предимно в индустрията) и никак в организационно-структурен план.

17.1.6. **Слаба е мотивацията за синдикално лидерство на базово равнище.** Очакванията на членовете към

синдикалния председател, от една страна, и натискът от работодателя, от друга, правят тази позиция непривлекателна и желаещите за синдикална работа непрекъснато намаляват. Случаите на разпад на организации при пенсиониране на синдикалния председател вече се превръщат в масова практика в условията на липса на управление на промяната.

17.1.7. Видима е демотивацията на синдикалните лидери за усвояване на нови синдикални знания, умения и компетенции. Все по-често се очакват готови и работещи решения за техните проблеми в синдикалното ежедневие.

17.1.8. Продължават да се наблюдават случаи на „феодализация на синдикалната организация“ от страна на техните председатели, което поставя под съмнение представителството на интереси на синдикалните членове и е сериозно предизвикателство пред вътрешната демокрация в синдиката.

17.1.9. Намаляването на синдикалните членове, разпадането на синдикални организации, та дори и появата на алтернативни синдикати, не се превръщат в повод-дразнител за вътрешен анализ и външен отпор на негативните тенденции, а са съпроводени от търсене на външни причини и независещи от нас обстоятелства.

17.1.10. Регионалните секторни експерти продължават да бъдат неизползвана възможност за приближаване до синдикалните организации и членове, недостатъчна е тяхната подкрепа и алтернатива на представителност пред работодателите.

17.2. Приоритети и цели

17.2.1. Необходима е по-активна реализация на правомощията на КС на КНСБ за стимулиране на консолидацията чрез промяна в статута на основните членове съгласно общоприет структурен модел, критерии и механизъм.

17.2.2. Сред основните приоритети е продължаване развитието на секторните съвети, задълбочаване на функционалната и стимулиране на организационната консолидация на структурите.

17.2.3. От по-нататъшно развитие се нуждае мрежата

от **регионални секторни експерти** като средство за повишаване подкрепата за базовите синдикални организации и като първа стъпка за защита на синдикалните председатели чрез постигане на разумен баланс между техните права, задължения и отговорности.

17.2.4. Системно и последователно трябва да се изградят **специализирани конфедерални и браншови екипи по специфични синдикални направления на дейност**, които чрез регионалните структури и секторните експерти да прилагат уменията си на ниво синдикална организация и да решават въпроси, свързани с права, КТД, БЗУТ, заплащане на труда и др.

17.2.5. **Основните членове трябва да намерят механизмите за допълнителна защита**, както и да осигурят стимулите и необходимите предимства на синдикалните председатели, с цел повишаване на тяхната мотивация за лидерство.

17.2.6. На преден план излиза реализацията на своеобразна **Система за спешна синдикална помощ** на синдикални организации, които са в затруднено положение или са поставени под натиск от работодател или други синдикати.

17.2.7. КНСБ ще залага на **прагматично ориентирано и оптимизирано синдикално обучение** на актива, особено на новоизбрани синдикални председатели. Създаването на специализиран дискуссионен форум с тях за обсъждане на организационно-структурни въпроси и въпроси на синдикалната практика би било също много полезно.

17.2.8. КНСБ изгради и ще продължи да предлага **лесно достъпна и публично отворена платформа за дистанционно обучение**. За да бъдем в крак с времето, платформата помага за придобиване на нови знания и умения по интерактивен, достъпен и удобен за всички потребители начин.

17.2.9. Ще продължим да развиваме своята стратегия и политика за **повишаването на квалификацията и компетенциите и кариерното развитие на работещите в синдикалната система** чрез традиционни курсове, семинари, работни срещи и усъвършенствани условия за

учене през целия живот – на работното място, у нас и на европейско и международно равнище.

17.2.10. Ще повишим изискванията към **нивото на експертност на щатните служители на конфедерално и регионално ниво**, особено с акцент върху консултациите, компютърните им умения и медийната им грамотност. Оценката от атестацията им все повече следва да се обвързва с преките резултати от експертната им работа.

17.2.11. Необходимо е **усъвършенстване на модела на изграждане и функциониране на териториалните синдикати**, с цел превръщането им в основна формула за реализация на индивидуално членство, вкл. дигитално.

17.2.12. Полезно би било включването на темата за **координиране на международните синдикални политики и позиции** в рамките на съществуващи помощни органи на КС, както и система за представителство на основните членове без международно членство за обмен на информация, знания и компетенции.

17.3. Задачи и действия

17.3.1. Изработване на примерен консолидационен модел и пътна карта за консолидация на структурите, които не отговарят на уставните изисквания за статут на основен член.

17.3.2. По-интензивна реализация на схемата за регионалните секторни експерти и съвместни екипи по подготовката и преговорите за КТД, обучението им и активното им включване в подкрепа на базовите синдикални лидери.

17.3.3. Разширяване на кръга от предоставяне на услуги и схеми за защита на синдикални членове, които да повишат мотивацията им за синдикално членство - в предприятията, на секторен и браншов принцип - от основните членове; а на общински, регионален и национален - от структурите на конфедерацията.

17.3.4. Полагане на усилия от страна на основните членове за повишаване защитата на базовите си синдикални председатели и тяхната мотивация за синдикално лидерство.

17.3.5. Изграждане на вътрешносиндикална Система

за спешна синдикална помощ по модел, приет от Координационния съвет на КНСБ.

17.3.6. Усъвършенстване на системата за дистанционно обучение на синдикалисти, в т.ч.:

17.3.6.1. Предлагане на гъвкави форми за развитие и усъвършенстване на перспективни личностни, професионални и комбинирани интердисциплинарни умения и компетенции;

17.3.6.2. Информиране, кариерно ориентиране и професионално обучение по част или цели професии чрез лицензираните центрове (Център за информация и професионално ориентиране и Център за професионално обучение);

17.3.6.3. Надграждане от основните членове на КНСБ на системата за обучение с доразвитие и надграждане със секторна и браншова специфика.

18. Синдикалните финанси

18.1. Предизвикателства

18.1.1. **Традиционната схема** за събиране и отчисление на членския внос **създава финансови дефицити**, които не позволяват устойчивото и качествено развитие на системата с привличането на необходимите експерти.

18.1.2. **Вторичното разпределение на членския внос** между синдикалните нива не обезпечава финансово и в справедлива степен правата и отговорностите, свързани с колективното трудово договаряне, консултациите и други присъщи на синдиката дейности.

18.1.3. Продължават случаите на **неуставно поведение на синдикални организации** относно размера на членския внос към основните членове и конфедерацията и неговото коректно издължаване.

18.1.4. Съществуват съмнения за **недостатъчен контрол в някои основни членове** върху финансовата дисциплина и отчетност на синдикалните организации, което създава възможност за злоупотреби на базово ниво.

18.1.5. При основните членове **липсва диференциация относно определянето размера на дължимия членски**

внос между малки и големи синдикални организации, което в определени случаи поражда вътрешно напрежение.

18.1.6. Традиционният начин за събиране и отчисления на членския внос на синдикалните организации от работодателя създава **силна зависимост от неговата доброжелателност**, което създава сериозни рискове към устойчивостта на синдикалната база.

18.1.7. **Повишаващите се разходи по банковите трансфери на членския внос** оскъпява процеса и води до забавяне на преводите, особено от страна на малките организации.

18.1.8. **Осигуряването на допълнителни средства за издръжка от РС** е силно затруднено и тази тенденция е трайна.

18.1.9. **Взаимоспомагателните каси** са доказано силен инструмент за мотивация за синдикално членство, но съществуват и потенциални рискове от появата на нежелани ефекти.

18.2. Приоритети и цели

18.2.1. Налице е необходимост да се проведе **сериозен вътрешен дебат по финансирането на всички нива** на синдикалната система и връзката между членския внос и ефективността на синдиката.

18.2.2. Наш общ приоритет е намирането на **пътища за оптимизация - намаляване на разходите** в процеса на събиране и разпределение на членския внос.

18.2.3. Необходимо е да бъде засилен **контролът от основните членове** върху синдикалните им организации за целесъобразното изразходване на членския внос.

18.2.4. В тази връзка е необходимо **въвеждане на бюджетното начало на ниво синдикални организации**, като включването и обхвата им (частично или пълно) се извършва по преценка на основните членове.

18.2.5. Възможностите за привличане на допълнителни средства от РС все повече трябва да се базират на предприемането на **инициативи и извършването на услуги на територията**, които носят и съответните приходи.

18.2.6. КНСБ трябва да намери адекватния подход за **да разшири влиянието си върху ВСК** и да предприеме необходимите мерки - не само за подобряване дейността на касите, но и за тяхната законодателна защита.

18.3. Задачи и действия

18.3.1. Прилагане от основните членове на мотивационни и контролни механизми за подобряване на финансовата кондиция на ниво синдикални организации.

18.3.2. Гарантиране от основните членове на целесъобразността на разходваните средства от членски внос и насочването им към равнища и дейности, осигуряващи по-добра защита на правата и интересите на синдикалните членове.

18.3.3. Разработване на примерен модел с използването на финтех инструменти за прилагане в процеса на събиране и отчисление на членския внос в синдикалните структури.

18.3.4. Гарантиране събирането на членски внос от работодателя посредством включването на подобно задължение в колективните трудови договори, или чрез облигационни договори.

18.3.5. Изработване на концептуален модел на Асоциация на ВСК на КНСБ за подпомагане на тяхната дейност, предлагане на допълнителни услуги и защита на контрола.

19. Дигитализация на синдикалната дейност

19.1. Предизвикателства

19.1.1. КНСБ изостава в **развитието на дигиталните си инструменти и използването на техните предимства за синдикални цели**. Динамичното развитие на дигиталната среда отдалечава все повече синдиката от глобалните решения за информиране на синдикалните членове и техния достъп до синдикална защита и услуги.

19.1.2. Основният проблем не е толкова разработването на дигитални решения, а в **осигуряване на устойчивото им развитие**. Липсва достатъчна корпоративна култура в тази посока и няма критична експертна маса за обезпечаване на необходимото съдържание. Усилията за поддръжка и

развитие са индивидуални, а не екипни.

19.1.3. Дигиталните решения на КНСБ не използват в необходимата степен съвременните технически възможности. Преобладават писмените текстове и статични снимки, докато все повече трябва се използват видеоматериали, излъчвания на живо на предварително обявени синдикални събития.

19.1.4. Все още фокусът на синдиката е в създаването на съдържание, а не в неговото управление. Различните синдикални инструменти – сайт/сайтове, фейсбук страница, електронно списание, електронен бюлетин, електронен синдикат, не действат в синергия за постигането на една обща цел, използвайки предимствата на всеки един от тях.

19.1.5. Тревожно голяма част от основните членове са дигитално и информационно анонимни. Една трета от тях нямат дори базовия дигитален инструмент – уебсайт. Сайтовете на друга значителна част са остарели и като дизайн и като съдържание. Не се следят и прилагат новите тенденции. Наред с това, основните членове не се включват в разработването и употребата на конфедералните дигитални продукти и по тази причина те остават недостатъчно популяризирани сред синдикалните членове и с ниска крайна ефективност.

19.1.6. Технологичното оборудване на структурите продължава да бъде нееднородно, и като показатели, и като състояние. Съчетано с все по-видимите дефицити на компютърни умения в известна част от синдикалните дейци и служители, това създава сложна и противоречива работна среда. Недостатъчната компютърна и медийна грамотност води до комуникация навън, която носи непоправими репутационни щети на синдиката.

19.1.7. Дигитализацията на дейностите и практичното подпомагане на работните процеси са недостатъчни и в нужната степен на полезност за експертите. Това води до изграждане на негативно отношение и приемането на дигитализацията като едностранен процес, който създава допълнителни ангажименти на хората. Преосмислянето на архитектурата и съдържанието на много от дигиталните инструменти могат да донесат конкретни ползи и да ги направят по-търсени, да спестят време и да повишат ефективността на синдикалната работа.

19.2. Приоритети и цели

19.2.1. Наш основен приоритет е **повишаване капацитета на щатните дейци и последващо разширяване използването на дигиталните инструменти** в синдикалната работа, вкл. анкети и допитвания, дигитални експертни мрежи на КУТ/ГУТ, системи за информирание и консултиране и др.

19.2.2. Трябва да изградим нова, **съвременна комуникационна култура на синдиката**, в унисон с характерните черти и спецификите на съвременното информационно общество.

19.2.3. Важен инструмент за разширяване на синдикалното влияние е по-широко и осезаемо използване на възможностите и предимствата за **провеждане на дигитални кампании**, както и изграждане на **дигитални общности от доброволци и симпатизанти**.

19.2.4. За да бъдем адекватни на динамичните промени, трябва да дадем възможност за **дигитално членство и защита на дигиталния прекариат**.

19.2.5. **Електронният синдикат** има нужда от по-нататъшно развитие на базите данни, адаптиране към потребностите и очакванията на синдикалните членове, усъвършенстване на практическите и функционални възможности на системата, „отваряне“ на част от функциите за външен достъп (напр. дигитална приемна) и т.н.

19.3. Задачи и действия

19.3.1. Продължаващо развитие, синхронизация и осъвременяване на дигиталните инструменти при реализацията на синдикални политики и дейности.

19.3.2. Повишаване полезността на използваните платформи, източници и инструменти, с осъвременяване на ползваните бази данни, както и разширяване на техните функционални възможности за автоматизиране на работните процеси и подпомагане дейността на експертите.

19.3.3. Ясна демаркация на целите и предназначението, а оттам и на съдържанието на отделните инструменти, така че те не само взаимно да се допълват, но и да се популяризират; „отваряне“ на електронния синдикат, с цел неговото популяризиране и генериране на висок трафик.

19.3.4. Развитие на предлагането на индивидуални дигитални решения и достъп на синдикалните членове до дигитална приемна и консултации, ползване на обща експертна методическа подкрепа и достъп до практическа информация и договорени придобивки.

19.3.5. Провеждане на последователна политика на специализирано компютърно обучение за добиване на необходимите знания, умения и компетенции на синдикалните лидери и експерти.

19.3.6. Специално внимание, помощ и подкрепа за прилагането на новите технологии при основните членове; реактивиране на регионалните структури и медийната им проекция в автономните синдикални инструменти и навън.

20. Синдикализация – възможните решения в променения контекст

20.1. Предизвикателства

20.1.1. В условията на дигитализация и появата на нови бизнес модели възникват и се развиват **нови форми на икономическа активност и на заетост, които са предпоставка за промяна на характеристиките на трудовите отношения**. Намалява се периметърът на класическия наемен труд, разширява се мобилността на работната сила, появяват се нови форми на търсене и предлагане на работна сила, „размиват се границите” между самонаети и наемни работници, разширява се използването на работа от разстояние и мобилна работа с ИКТ.

20.1.2. Настъпват съществени **промени в социалната база на синдикатите**, в т.ч. поява на нови професионални общности; повишаване на дела на заетите в услугите, в малките и микропредприятия; намаляване броя на заетите в традиционни индустрии; усложняващ се професионално–квалификационен състав в някои индустриални сектори; промени в демографския състав и поява на ново поколение наемни работници; промени в нагласите и ценностите на работната сила.

20.1.3. Концепцията за **автентичност на представителството** търпи промени в контекста на новите потребности и интереси на работната сила, в т.ч.

промени в мотивите за синдикално членство, засилване на индивидуализма и значението на личното кариерно развитие, нагласите за баланс на трудов, семеен и личен живот и др.

20.1.4. Налице са индикации за маргинализиране присъствието на КНСБ в редица перспективни икономически дейности с високи нива на заетост и доходи. Компенсацията на намалението на синдикалната плътност в тях през устойчиво и възходящо развитие на синдикализацията в публичния сектор създава подвеждащото усещане за стабилност на системата. Намаляването на синдикалната представителност в индустрията и услугите има негативен ефект върху колективното трудово договаряне, особено на фирмено ниво, а оттам и върху мотивацията за членство.

20.1.5. Старите организационни формули са под натиск и често са неадекватни в новите индустрии и предприятия, а процесът на създаване и развитие на нови форми на организиране и представителство е бавен. Това поражда и процеси на оттегляне от синдикатите, недоверие и/или безразличие или дори пълна липса на представа и информация за ролята на синдикатите, особено у младите и от скоро навлезли в пазара на труда работници.

20.2. Приоритети и цели

20.2.1. С приемането и реализацията на годишни планове за синдикализация КНСБ извежда организирането и привличането на нови синдикални членове като абсолютен приоритет в синдикалната работа.

20.2.2. Трябва да засилим работата си „на терен“ чрез провеждането на информационни кампании, срещи и разговори с работниците, за сметка на експертно затворени семинари и форуми.

20.2.3. Ще разработим и използваме специфични политики и подходи към организирането на работниците в новите индустрии, бизнес-модели и форми на труд, с цел разширяване на социалната база на членство, вкл. с формулиране на концепции за предоставяне на различни типове социална закрила, услуги и други на индивидуалните членове, формулиране на нови механизми на представителство и защита на интереси на отделните

генерационни групи и нова младежка „субкултура“.

20.2.4. Заедно с това ще засилим **действията на основните членове за запазване интеграцията и членството на традиционните работници** във фирми (особено в мултинационалните компании и техните подразделения) със синдикални организации и разширяване на дейността по привличане на нови синдикални членове.

20.2.5. Важна наша цел е **подобряване на координацията и постигане на съгласуване на интереси и превенция на възможните конфликти** между отделните професионални групи и групи с различен трудов статус и условия на труд в рамките на предприятия, браншове, териториални общности и други.

20.2.6. **За да бъдем по-близо до отделните синдикални членове**, следва да **формулираме концепции** за предоставяне на различни типове социална закрила, услуги и други на индивидуалните членове.

20.2.7. Ще търсим **разширяване на съществуващите партньорски взаимоотношения и развитие на устойчиви партньорства с работодателски организации** по въпроси от взаимен интерес (обучение, квалификация на работници, използване на форми на гъвкаво работно време и гъвкави работни места, баланс на трудов и личен живот и др.).

20.2.8. В международен план КНСБ ще укрепи **транснационалното синдикално сътрудничество** и ще продължи да обсъжда механизми за **взаимно признаване на синдикалното членство** на работници мигранти в рамките на държавите от ЕС.

20.3. Задачи и действия

20.3.1. Разработване и прилагане на нови организационни решения (напр. синдикати на заетите в малки частни фирми, синдикати на инженерно-технически и други специалисти и мениджъри, на самонаети и други заети в атипични форми на труд).

20.3.2. Разработване на система за реализация на дигиталното членство и признаването му като пълноправна форма за представителство и защита на индивидуални права и интереси.

20.3.3. Развитие на възможността за представителство на професионални общности на договорна основа.

20.3.4. Разработване на ефективен механизъм за представителство и предоставяне на специфична защита и услуги на работниците от страни извън ЕС, работещи в България.

20.3.5. Повишаване ефективността на Форум „Работеща България“ като форма на представителство на интереси на работещи в малките и микропредприятия, самонаети, свободни професии и др.

20.3.6. Продължаване развитието на национални мрежи за представителство на заетите в специфични предприятия (напр. подразделения на МНК), на специфичните категории работници и служители (младежи, жени) и създаване на мрежи за организации и членове от нови сегменти (за малки и микропредприятия, за мигранти и др.).

20.3.7. Усъвършенстване на възможностите на електронния синдикат на КНСБ за предоставяне на достъп до знания, информация и придобивки.

20.3.8. Предоставяне на възможност за членовете на семействата на синдикалните членове да ползват синдикални придобивки – достъп до социални фондове, консултации, включване в синдикалните допитвания и анкети, взаимоспомагателни каси, спортни инициативи, придобивки, фестивали, благотворителност и др.

21. Комуникационна политика на синдиката

21.1. Предизвикателства

21.1.1. Синдикатът изостава в **преобразуването на експертните синдикални политики и практики в съвременни комуникационни послания** към работещите българи и към обществото като цяло. Начинът на изразяване на синдиката все повече остава неразбран от съвременното информационно общество, което, без да познава в дълбочина сложни проблеми, търси бързи решения в прости послания. Запазването на сериозността ни като организация, в съчетание с опростени послания, може би, е най-тежкото предизвикателство, пред което сме изправени в общуването си навън.

21.1.2. Вътрешните информационни канали все още не осигуряват единен информационен масив и съществуват отделно и често противоречиво. По тази причина динамично променящата се вътрешна информация понякога създава противоречия и недоразумения.

21.1.3. Кореспонденцията със структурите все още не се осъществява синхронно от един информационен конфедерален източник и така се стига до различни тълкувания по актуални въпроси, разяснения и дублиране на задачи.

21.1.4. Изградените ИКТ вътрешни инструменти - сайтове, фейсбук, ел. списания, бюлетини и др., не се използват докрай пълноценно в синдикалната работа. Те са с доминация на информация на национално ниво и с много по-ниско насищане с информация от браншово ниво. Независимо, че в последните години се наблюдава информационно активиране на регионалните структури, то може още да се желае по отношение на качество и разнообразие на предоставяната информация. Тази комуникационна структура не води до по-добро познаване на синдиката и повишаване на позитивния му образ.

21.1.5. Синдикатът продължава да е недобре познат в обществото и в средите на работещите българи, нито като структура, нито като правомощия, нито като финансиране. Масовата представа за него или отсъства, или е изградена преди много години и от недостоверни източници. Вината затова, обаче, е солидарна – колкото на работещите, толкова и на комуникационните подходи и практики на синдиката.

21.1.6. Синдикатът не притежава достатъчно познания и ресурси, за да се противопоставя ефективно на фалшивите новини или тролски атаки. Недостатъчно е включването на синдикални активисти във форуми по теми, които очевидно са в противоречие с позициите и разбиранията на синдиката или са откровено антисиндикални.

21.2. Приоритети и цели

21.2.1. На всички нива на организацията ще работим за осъзнаване значението и засилване **ролята на медийната и комуникационна политика** за изграждане на **позитивен**

имидж на КНСБ.

21.2.2. За целта ще разработим **обща медийна и комуникационна стратегия**, включваща стимулиране и подпомагане на медийната активност на основните членове и регионалните структури.

21.2.3. **КНСБ ще инвестира в знания и умения по медийна грамотност**, стилистика, изработване на точни послания към точните целеви групи на всички нива на синдикалната система.

21.2.4. Ще се стремим към **разширяване, развитие и професионално управление, съгласно принципите на дигиталния маркетинг**, на целия обединен набор от дигитални инструменти на КНСБ – сайтове, списание, бюлетин, социални медии, кампании и др.

21.2.5. Разчитаме както на развитието на вътрешни и външни информационни канали, насочени към **директно информиране на членовете**, така и на ежегодно провеждане на **информационни и публични кампании**.

21.3. Задачи и действия

21.3.1. Изготвяне на стратегия за единно поддържане на информационните страници и канали по формат на световните тенденции и маркетинговите правила в дигитална среда.

21.3.2. Изготвяне на стратегически партньорства с НПО и медии.

21.3.3. Разширяване провеждането на анкети и допитвания по важни за трудовите хора теми, не само сред синдикалните членове, а и сред несиндикализирани работници и служители.

21.3.4. Засилване на вътрешния обмен между отделните източници на КНСБ, от една страна, и по-активен обмен на информационни материали от източниците на основните членове, от друга.

21.3.5. Прецизно медийно планиране и популяризиране по подходящ начин на ежегодните кампании на КНСБ.

22. Политика на КНСБ по отношение на младите хора

22.1. Предизвикателства

22.1.1. Синдикатите са изправени пред екзистенциална криза. Трябва или да наберем значителен брой нови, млади членове, или в противен случай, само след няколко десетилетия ще спрем да съществуваме като масови организации. Ако настоящата тенденция за десиндикализация продължи, синдикатите в Европа ще изгубят в рамките на следващите 10 години най-малко повече от 11 милиона членове, т.е. 26% от настоящите си членове. По-голямата част от профсъюзите в Европа – в 27 от общо 31 държави – не могат да спрат намаляването на броя на своите членове и претърпяват бавна, но почти постоянна загуба на синдикална плътност.

22.1.2. Средната възраст на членовете на синдикатите също се е увеличила и голяма част от тях са в средата на 40-те и в началото на 50-те си години. Процентът на хората под 25 години, които се присъединяват към даден синдикат, е спаднал съществено. Това буди тревога, тъй като съществува тясна връзка между присъединяването в млада възраст и запазването на членството – хората, които не са станали синдикални членове на относително млада възраст, е много по-малко вероятно да се присъединят на по-късен етап. **Следователно набирането на повече млади хора е от решаващо значение за оцеляването на синдикалното движение.**

22.1.3. Включването на млади хора в синдикатите не трябва да бъде насочено само към увеличаване на пасивните членове, а по-скоро към осигуряване на пълноценно участие на младите хора в структурите на профсъюза. Това не само ще укрепи младежката структура, но ще помогне на профсъюза да инвестира в човешки ресурси.

22.1.4. Младите членове са все още с много слабо представителство във вземащите решения органи и процесите на профсъюзните организации. Ролята на младите хора в синдиката трябва да бъде по-ясно очертана. Към момента се създава впечатление, че мястото за тях е твърде ограничено не само на политическо ниво.

22.1.5. Младите хора научават всичко чрез интернет и имат **постоянно присъствие онлайн**.

22.1.6. В повечето случаи **младите нямат практически и трудов опит** по придобитата специалност след завършване на своето образование, а се включват директно на пазара на труда. Младите хора без опит са в неблагоприятно положение в условията на повишаване на конкуренцията на пазара на труда и се превръщат в потенциален ресурс на заетостта в сивата икономиката.

22.1.7. **Ценността на доброволчеството** все още не се познава широко от младите хора.

22.2. Приоритети и цели

22.2.1. КНСБ ще **инвестира в изграждане на капацитета** на младите синдикалисти в областта на колективните трудови договори, застъпничеството и лобирането.

22.2.2. Разчитаме на **създаване на партньорства** по въпроси, свързани с конкретни теми с различни местни/национални/международни организации, работещи по темите, свързани с младежта, половете, равенството, околната среда и др.

22.2.3. В тази връзка считаме за целесъобразно **събирането и разпространението на информация за добри практики** относно ангажираността на младите хора, които членуват в профсъюзи от различни държави или на федерално ниво.

22.2.4. **Наши приоритети са:** създаването на благоприятни условия за професионално, социално и личностно реализиране на младите хора, за участие в обществения и икономическия живот, за приобщаване в управлението на местно, областно и национално ниво, за връщане в България на обучаващите се в чужбина, допринасяйки за подобряване на демографската ситуация в България.

22.2.5. КНСБ ще положи специални усилия за **осигуряване на ефективно представителството на интересите** на младите хора във формирането, изпълнението и оценката на политиките на общинско, областно и национално ниво.

22.2.6. Ангажираме се и с **развитие на доброволчеството сред младите хора** на възраст до 29 години, като

движеща сила за личностно развитие, мобилност, учене, конкурентоспособност, социалното сближаване, солидарност между поколенията и формирането на гражданско самосъзнание.

22.3. Задачи и действия

22.3.1. Действия, насочени към работещи младежи:

22.3.1.1. Разработване на политики по различни теми относно професионална подготовка, стажове, заетост на младите хора, несигурна заетост, работни платформи, заплащане на младите хора, договори за нулево работно време, доброволчеството, дискриминация (въз основа на възраст и други основания);

22.3.1.2. Предлагане на специфична и конкретна помощ на младите хора, като например гореща линия или чатове, където да могат да се консултират по проблеми, свързани с работата, по въпроси относно правата на работното място и др.;

22.3.1.3. Организиране на кампании, насочени към младите хора, с конкретната цел - привличане за членове на КНСБ;

22.3.1.4. Осигуряване на възможност на младите хора в профсъюза да имат по-голямо участие в процесите на вземане на решения (в рамките на Конфедерацията и нейните структури).

22.3.2. За младежите в неравностойно положение и от малцинствени групи- специализирани услуги за млади хора и целенасочена подкрепа за различните групи, безработни млади хора и млади хора, работещи на несигурни работни места.

22.3.3. Действия, насочени към ученици и студенти:

22.3.3.1. Посещения на училища, институции за професионално образование и обучение, университети, за разговори с младите хора още преди да започнат работа;

22.3.3.2. Разпространяване и популяризиране на ценностите на КНСБ сред обучаващи се млади хора с включването им във форуми, кампании и др. инициативи на КНСБ.

22.3.4. Действия, насочени към всички таргет групи младежи:

22.3.4.1. Използване на инструменти за комуникация, които допадат на младите хора и привличат вниманието им, като: социални мрежи, видеоклипове, подкастове и др.

22.3.4.2. Създаване на конкретни политики и законодателни инициативи за популяризиране правата на младите работници, за улеснен достъп до пазара на труда, до качествени и „зелени“ работни места.



КОНГРЕС
КНСБ
ГЛАСЪТ НА РАБОТЕЦА БЪЛГАРИЯ