

ПРОЕКТ!

ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН ДОКУМЕНТ
от Националната конференция на КНСБ
РАБОТЕЩА БЪЛГАРИЯ ЗА БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА
(09.05.2022 г.)

Националната конференция на КНСБ (9 май 2022 г.) на тема „Работеща България за бъдещето на труда“ постави на задълбочено обсъждане *три от най-важните и актуални приоритета* за синдиката, които имат и своята обществена значимост:

➤ **Справедлив зелен преход - предизвикателства и възможни решения за България**

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. Една от основните цели на нашата организация през следващите години е да гарантира участието на работещите в зеления преход така, че „никой да не бъде изоставен“.

➤ **Справедлива дигитализация, основана на спазване на трудовите и синдикални права, подобрени условия на труд и колективно договаряне**

Глобализацията и новите информационни и комуникационни технологии променят бизнес моделите, естеството на работата и работните места. Новите форми на заетост трансформират традиционните взаимоотношения между работодател и работници/служители. Съществени предизвикателства възникват пред социалните партньори, колективното договаряне и социалния диалог на всички нива.

➤ **Европейски стълб на социалните права – инструмент за социален напредък**

Българските работници и особено представителите на групите в неравностойно положение на пазара на труда имат ограничени възможности за финансиране на достъпа до учене през целия живот (УЦЖ). Заплащането на труда е на незадоволително равнище, което генерира социално напрежение, бедност и задълбочаване на доходните неравенства. Социално-защитните мрежи са неефективни и не извеждат рисковите групи от капана на бедността и социалното изключване.

Участниците в Националната конференция, като обсъдиха представените предизвикателства и анализи по отношение на зеления преход, дигиталната трансформация и прилагането на Европейския стълб на социалните права, определиха следните

30 ИСКАНИЯ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА КНСБ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ:

Справедлив нисковъглероден преход

1. КНСБ счита, че балансът между действията по климата, модернизацията на промишлеността и справедливия преход в България могат да бъдат постигнати само с общите усилия на социалните партньори за привличане на високотехнологични производства, иновации и изграждане на вериги на доставки, които да поддържат сектори с висока добавена стойност при прехода към нисковъглеродна икономика.

2. Настояваме за приемане на Национален план за справедлив преход, разработен на базата на съществуващите национални стратегии (ИНПЕК, Енергийна стратегия, НПВУ, ТПСП) и свързаните с тях финансови механизми в тяхната синергия. Планът трябва да включва широк обхват от мерки към всички икономически сектори, повлияни от зеления преход, както и необходимите мерки на фирмено ниво с пълното ангажиране на синдикатите.

3. Конфедерацията ще отстоява своите предложения за всеобхватни мерки в защита на работещите в предприятията, засегнати от нисковъглеродния преход, чрез:

- изготвянето на стратегии за специфични умения, касаещи нисковъглеродната икономика на всички нива;
- участие в определяне конкретните нужди от умения, актуализиране на профилите за квалификация и предоставяне на насоки на работещите;
- създаване на специално държавно предприятие за въгледобивна конверсия;
- целево изграждане на индустриални зони във въгледобивните региони, с оглед осигуряване на устойчиви възможности за заетост и качествени работни места;

- работническо акционерно участие и създаване на енергийни кооперативи за инвестиции в нисковъглеродни технологии в енергетиката, индустрията, транспорта, селското стопанство и модерно развитие на градската среда.

4. Настояваме нашите предложения да бъдат отразени както в новата Енергийна стратегия за развитие до 2050 г., така и в Териториалните планове за справедлив преход, за да могат средствата от Фонда за справедлив преход да осигурят в пълна степен социалната защита на работещите.

5. КНСБ счита, че разполагаемите значителни финансови ресурси за следващите няколко години трябва да се адаптират към новите условия и да допринесат както за модернизация и устойчиво развитие на икономиката, така и за нови, по-добре платени и с по-добри условия на труд, работни места.

6. Конфедерацията ще продължи и занапред своята конструктивна политика за създаване на идеи и предложения за успешно постигане целите на справедливия зелен преход, но ще наблюдава и реагира на всички грешки при управлението и реализацията на финансовите ресурси за декарбонизация на икономиката.

7. Настояваме за въвеждане на социални критерии за допустимост до национални и европейски фондове за нисковъглероден преход, които гарантират спазване на правата на работниците, насърчават колективното трудово договаряне и са неразделна част от индустриалните стратегии на фирмите.

8. КНСБ апелира за спазване на „принципа за партньорство“ и участие на синдикатите в проектирането, управлението и наблюдението на финансираните от ЕС програми, предназначени за преход към нисковъглеродна икономика, за да се гарантира, че те реално стигат до работещите.

9. Чрез засилване и разширяване покритието на колективното трудово договаряне, КНСБ ще се бори за засилване гласа на работниците при изпълнението на политиките за климата, като запазването на индустрията, социалната защита на хората и създаването на нови, качествени работни места ще са водещи приоритети за гарантиране на справедлив зелен преход.

10. КНСБ ще се противопостави на всички опити за закриване на производства и работни места в прехода към нисковъглеродна икономика без предварителни консултации със социалните партньори, необходимата оценка

на въздействие, конкретни мерки и предложения за справяне с негативните ефекти на прехода.

Дигитализация – за по-добри условия на труд и живот

11. Законодателството в сферата на труда и социалното осигуряване трябва да се адаптира така, че да гарантира на дигиталните работници адекватна защита (задължения, свързани със застраховка, отпуск по болест, стандарти за безопасност на работното място, защита от несправедливо уволнение и дискриминация, минимални заплати и т.н.).

12. Според КНСБ, трябва да се създаде една своеобразна „универсална гаранция за труда“ - всички работници, независимо от договорното им отношение или трудовия им статус да се ползват от основните права на работниците, максимални граници на работното време, както и безопасност и здраве при работа.

13. Социалните партньори на различни нива могат и трябва да допринесат за превръщането на дигиталната революция в една успешна трансформация за всички европейски граждани и предприятия, като по този начин се укрепи и се гарантира устойчивостта на европейския социален модел.

14. Това означава всички работници да се ползват от свободата на сдружаване и признаване правото на колективно договаряне, като държавата е гарант за спазването на тези права и свободи.

15. Организациите на работниците и работодателите трябва да укрепят своята представителна легитимност чрез иновативни техники и инструменти/механизми за организиране, които да достигнат до тези, които са ангажирани в новите бизнес модели.

16. Правителствата трябва да разработят съгласувана политическа рамка за дигитализация, за да гарантират, че разширяването на цифровата икономика ще допринесе за приобщаващ растеж, по-висока конкурентоспособност и ще насърчи справедливия дигитален преход и достойния труд. Социалните партньори трябва да бъдат включени в оформянето на политическата рамка на тези процеси.

17. Тристранният диалог трябва да бъде насочен към увеличаване на възможностите за качествена заетост, които възникват в процеса на дигитализация на икономиката. Политиките на пазара на труда трябва да

имат за цел да защитят и преквалифицират/повишат уменията на онези, които са засегнати от дигиталната трансформация.

18. Дали дигитализацията ще увеличи заетостта зависи от това, колко успешно европейските предприятия се адаптират към технологичното развитие и от степента, до която ЕС ще бъде в състояние да създаде благоприятна политическа и регулаторна среда за защита на интересите на предприятията и работещите хора.

19. За целта всички заинтересовани страни трябва да поемат отговорността за изграждане на достойно и справедливо бъдеще на труда и за създаване на по-добра социална среда. Държавите трябва да учредят национални стратегии за бъдещето на труда чрез социален диалог между правителствата, организациите на работниците и на работодателите.

20. Международната организация на труда (МОТ) следва да се превърне във фокусна точка на международната система за социален диалог, разработване на анализи и насоки към националните стратегии за бъдещето на труда, както и за проучване на това - как прилагането на технологиите може да повлияе положително върху дизайна на труда, благосъстоянието на работниците и обществата като цяло.

Ефективно прилагане на Европейския стълб на социалните права

21. От изключителна важност е да бъдат въведени нови мерки за обучение и заетост, както и финансови механизми, които дават възможност за преодоляване на ограниченията за УЦЖ. Такива, според КНСБ, са:

- секторни фондове за обучение и квалификация;
- индивидуални сметки за обучение;
- индивидуални „кредитни карти“ за продължаващо професионално обучение;
- данъчни преференции за работещи, инвестирани в собственото си обучение и квалификация.

22. Специален акцент трябва да се постави върху качеството на заетостта – съществуваща и новосъздадена, както и върху възможностите за качествена заетост като следствие от съответното обучение и/или квалификация. В този контекст подготовката на учащите се чрез инициативата на КНСБ „Моето първо работно място“, чрез която младежите се подготвят за своите трудови и осигурителни права и ангажименти, е

действен и полезен инструмент за по-качествена и отговорна заетост, който трябва да продължи да се прилага.

23. Регламентирането и подобряването на мерки, улесняващи преходите „обучение – заетост - по-качествена заетост“ и особено прилагането на чиракуване, стажуване и обучение на работното място ще позволят на все повече млади хора да се квалифицират и да намерят своето работно място – стартово или с подобрена квалификация.

24. Заедно с това, предлагането на услуги и дейности, като - ограмотяване, консултиране, информирание, ориентиране, професионално обучение, субсидирана заетост и насърчаване на териториалната и професионалната мобилност, ще позволи да се намали броят на обезкуражените лица и на дълготрайно безработните.

25. В сферата на заплащането на труда основен ориентир за реформи и усъвършенстване на политиките следва да бъдат *Директивата за адекватни минимални заплати в ЕС* и *Директивата за равно и прозрачно заплащане между мъжете и жените*. В тази връзка КНСБ очаква и ще се включи активно в изработването на ясни критерии и надежден механизъм за определяне размера на минималната работна заплата (МРЗ) в България с два основни елемента:

- долен праг на съотношение на МРЗ към средната от 50%, който да осигури устойчив ръст на МРЗ;

- периодично тестване адекватността на размера на МРЗ, което да позволи поетапното ѝ приближаване и достигане до „заплата за издръжка“ (living wage).

26. Настояваме за стриктно прилагане на принципа „*Равно заплащане за труд с една и съща стойност*“, като освен за преодоляване на полово обусловените различия, особен акцент се постави върху справедливото заплащането на труда в поделенията на мултинационалните компании (МНК), локализиращи в България.

27. Държавата следва да предприеме необходимите координирани политики по минималните доходи от труд, контрибутивните обезщетения и социалните трансфери в семействата и домакинствата, за да се сведе до минимум дела на „нископлатените работници“ и контингента на „работещите бедни“.

28. КНСБ се ангажира с активно включване при разработването на *Плановете за действие по насърчаване на колективното трудово договаряне* в рамките на прилагане на Директивата за адекватни МРЗ, с оглед достигане 70% покритие с колективни трудови договори (КТД). Основните механизми и инструменти за повишаване покритието с КТД, според нас следва да бъдат:

- усъвършенстване и широко използване на механизма за разпростиране на сключените браншови и отраслови КТД;

- насърчаване и подпомагане на колективното договаряне на ниво национално представителни организации на социалните партньори;

- санкциониращи и стимулиращи инструменти за насърчаване сключването на КТД на ниво предприятие.

29. С оглед постигането на по-добър баланс между гъвкавост и сигурност на преходите на пазара на труда, КНСБ настоява за адекватни обезщетения при безработица, право на които да имат всички полагащи труд, независимо като наети или самонаети лица. Те следва да бъдат надградени от една комплексна система за социална подкрепа, която да предлага подходяща защита и минимален доход, гарантиращ достойно съществуване, в съчетание с ефективен достъп до подходящи стоки и услуги, както и стимули за повторно интегриране на пазара на труда.

30. КНСБ счита, че в условията на демографска криза основна грижа на държавата трябва да бъде дългосрочната устойчивост и качествена защита на пенсионната система, като гарантира правото на заетите лица и на пенсионерите на пенсия, отговаряща на приноса им към системата, и адекватни доходи, съответстващи поне на 60-65% от покупателната им способност при последната заетост.

София, 9 май 2022 г.