



ГЛАСЪТ НА РАБОТЕЩА
БЪЛГАРИЯ


**ПРОГРАМА НА КНСБ
2017 – 2022 г.**

2-3 май 2017 г.
София

КОНФЕДЕРАЦИЯ
НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ
В БЪЛГАРИЯ

ОСМИ КОНГРЕС

ПРОГРАМА НА КНСБ
2017 – 2022 г.



Свободен **ТРУД**
Справедливи **ДОХОДИ**
Солидарна **ЗАЩИТА**



СЪДЪРЖАНИЕ

Преамбюл	5
Първи раздел:	
КНСБ – обществено-политически предизвикателства и приоритети	7
А. Вътрешно-политически и икономически предизвикателства.....	7
1. Актуалният политически контекст.....	7
2. Нови импулси за усъвършенстване на социалния диалог.....	8
3. Взаимодействие и сътрудничество с гражданското общество.....	10
4. Поуките от кризата и алтернативите за икономиката.....	11
Б. Предизвикателствата на глобализацията и европейската интеграция.....	12
5. Новите измерения на глобализацията и технологичната промяна..	14
6. „Ново бъдеще“ за европейската интеграция.....	15
Втори раздел:	
КНСБ и европейският социално-икономически модел	16
А. Икономиката и пазарът на труда.....	16
7. Макроикономически политики и двигатели на растежа.....	18
8. Качествена и устойчива заетост	26
9. Образование, квалификация и учене през целия живот	31
Б. Условия за качествена заетост и бъдеще на труда	37
10. Ограничаване на възможностите за незащитена/неосигурена заетост и заетост извън закона	38
11. В търсене на нови форми за защита на дигиталния труд	43
12. Ускоряване на кохезията в заплащането на труда и овладяване на новите предизвикателства	47
13. Безопасност и здраве при работа и екология	53
14. Финансово стабилна, автономна и развиваща се осигурителна система, способна да изпълнява дълготрайно своите социални ангажменти.....	57
15. По-адекватни политики за социална солидарност и подкрепа на уязвими слоеве, групи и лица. Достъпни и качествени социални услуги за всички	60
16. Гарантиран и равнопоставен достъп до ефективни и ефикасни здравни грижи в съответствие с международните норми	65

Трети раздел: Представителство и защита на права и интереси.....	68
А. Промени в характера на труда и организационните структури на синдиката	68
17. Нови организационни решения в контекста на промените в труда	68
19. Интегративен подход за равнопоставеност между половете	82
20. Многосекторна политика на КНСБ по отношение на младите хора.....	86
Б. Ефективни механизми на представителство	92
23. Усъвършенстване ролята на колективното трудово договаряне в условията на нарастваща несигурност	96
24. Информирание, консултиране и участие в управлението	107
В. Ефективен социален диалог в защита на правата на работещите граждани	117
25. Европейски стандарти и развитие на европейския социален диалог.....	118
26. Тристранният диалог – посоки и стъпки за развитие и надграждане.....	120
27. Двустранният диалог – проблеми на утвърждаване и хоризонти за развитие.....	123

Преамбюл

За своите 27 години от създаването Конфедерацията на независимите синдикати в България се утвърди като най-голямата обществена организация, която посредством механизмите на социален диалог и колективни преговори се бори в защита на правата и интересите на своите членове, но също отстоява идеи и позиции, които са в интерес на всички работници и служители, на обществото като цяло. Имаме претенциите не само да сме коректив на провежданите политики, но и да даваме ефективни решения на конкретни проблеми от нашата компетенция.

Изминахме труден период на преход към пазарна икономика и успоредно утвърждаване на нови тип индустриални отношения. Конфедерацията беше не само един от най-активните радетели за европейската интеграция на страната ни, тя има своя конкретен принос в реализирането на равноправното ни членство в съюза, защитавайки ценностите за свобода, солидарност, справедливост. Останахме независими - от политическите партии, от политическата конюнктура, от политическото статукво. Затова днес посрещаме 8-я си конгрес с чест и гордост от постигнатото, но и с болка и загриженост за пропуснатото. Имаме увереност в собствените си сили и бъдеще и това е гаранция, че ще успеем да преодолеем слабостите и проблемите, които ни съпътстват.

През последния мандат се сблъскахме с редица предизвикателства – вътрешни и външни. Работихме в несигурна и политически нестабилна среда, опитвахме се заедно да преодолеем негативните последици на една изтощителна икономическа криза, борихме се за всяко едно работно място и за неотклонно нарастване на доходите. На фона на рестрикциите в съседни нам страни, на орязване на доходи и трудови права, у нас успяхме да опазим постигнатото с много усилия в предходните години. Сега обаче трябва да гледаме напред – в рамките на мандата искаме да постигнем чувствителен напредък в жизнения стандарт на хората, в икономическия просперитет на страната, в обществените отношения като цяло.

За целта е необходим консенсус за подобряване на социалния диалог, за промени в парадигмата на колективното трудово договаряне, като отговор на проблемите и предизвикателствата - по-справедливо разпределение на произведения обществен продукт; намаляване на неравенствата и преодоляване на риска от генериране на кризи; справедливо споделяне не само на риска от бизнесдейностите, но и на постигнатите резултати. Това предполага наличието на сериозни гаранции за правата на работното място

на сдружаване, на колективни преговори и разпространение на постигнатите договорености, на стачка и защита от дискриминация при синдикално членство.

За европейското работническо движение, особено за това в държавите от Централна и Източна Европа, Европейският стълб на социалните права (ЕССП) е важен като инструмент за ефективна конвергенция и постигане на социална еднородност на европейските общества. Затова синдикатите следва да бъдат привличани за участие, не само в дебати и конференции, а и пряко да участват в процесите на взимане решения и реализацията им на национално ниво. КНСБ възприема ЕССП не само като фактор за възстановяване доверието на гражданите към ЕС, той трябва да дава гаранции за правата и отговор на страховете, недоволствата и очакванията на хората, за да се променят нагласите им към политиките на ЕС. За целта е нужно предефиниране на приоритетите в общоевропейските политики - минимум към равнопоставеност между икономическите свободи и фундаменталните социални права.

Синдикатите като партньор действат главно на територията на заетостта и труда, на работното място. Но точно на тази територия новите технологии и цифровизацията генерират огромни предизвикателства, които ще се отразят на всички отрасли и работни места. Вероятно те ще породят нови възможности, но ще има и отрицателни последици, които трябва да се овладеят. Това означава, че социалните партньори трябва да бъдат стимулирани и подпомагани да поемат отговорността за подобряване на капацитета си за справяне с новите предизвикателства, в т.ч. с проблемите на новите технологии, дигиталната икономика и декарбонизацията, конфликтните ситуации, произтичащи от фискалната политика, движението на капитали, свободното предоставяне на услуги и свободното движение на хора.

Първи раздел: КНСБ – обществено-политически предизвикателства и приоритети

А. Вътрешно-политически и икономически предизвикателства

Опитите да се измъкнем от продължителна икономическа депресия, индикирани от две последователни години на растеж на БВП с над 3% и плавно възстановяване на заетостта и пазара на труда се натъкнаха на сериозна политическа дестабилизация, застрашаваща да се превърне в перманентна политическа криза. В рамките на 5 години управляваха 4 редовни и 3 служебни правителства.

Честите промени във властта са изпитание не само за българската демокрация, те предизвикаха сериозни турбуленции в определянето на вътрешно-политическите приоритети, в решаването на неотложните задачи, каквито са бедността, социалното изключване и огромните доходни неравенства. Оценявайки политическата, икономическата и социалната ситуация в страната, както и важността на периода, в който трябва да се ускори подготовката на България за председателството на ЕС от началото на 2018 г., КНСБ си дава ясна сметка за огромните предизвикателства и рискове.

1. Актуалният политически контекст

1.1. Резултатите от парламентарните избори през март 2017 г. очертаха 5-партийно присъствие в 44 Народно събрание и трудни преговори за сформирание на правителство, с предварително поставени условия за участие. Коалиционната формула вещае продължаваща политическа криза, която с по-голяма вероятност може да се прояви във втората половина на мандата, поради предстоящото председателство на ЕС от началото на 2018 г. и необходимостта от силна изпълнителна власт за успешното му реализиране.

1.2. В политически контекст коалицията, с всички специфики и национални окраски, се определя като дясно-центристка. Привидното сходство в програмите се допълва обаче от редица нюанси във вътрешно- и външнополитически план. КНСБ е обезпокоена от възможно изостряне на противоречията и опити да

се пренареждат приоритетите в залог за подкрепа на коалиционното правителство.

1.3. Конфедерацията ще работи с всички демократически сили в парламента за **съобразяване на политиките на законодателната и изпълнителна власт с приоритетите и с дневния ред на обществото**, за формирането на **обществена атмосфера, недопускаща отклоняване от поетите ангажименти и подмяната им съобразно тясно партийни интереси**. Ще се концентрираме за стриктно спазване на българското законодателство и адаптирането му с европейските изисквания, норми и практики.

1.4. КНСБ настоява за активизиране на социалния диалог като механизъм и гаранция за съблюдаване на обществените интереси във вътрешната и външна политика. За нас засилването на европейската интеграция и ускоряването на кохезионния процес е от първостепенно значение, защото те ще дадат необходимите външни импулси за реализирането на успешни национални политики в икономическата и социалната сфера.

1.5. Разчитаме на регулярни и ползотворни консултации с Президента на България – една институция, с която традиционно поддържаеме ползотворно сътрудничество и добри възможности за влияние върху важни за обществото и в частност за трудовите хора проблеми. В органите за местно управление **искаме активно синдикално представителство, а по отношение на кметската власт ще продължим положителния ни опит – да търсим сключването на рамкови и конкретни споразумения за сътрудничество при провеждането на регионални политики и инициативи от взаимен интерес.**

2. Нови импулси за усъвършенстване на социалния диалог

2.1. Социалният диалог е основен механизъм на Европейския социален модел за съгласуване и реализиране на политики в областта на икономиката, жизнения стандарт на населението и системите за обществена сигурност. През последните години неговата ефективност намаля и това е резултат, както от непостоянството в консултативния и преговорния процес, така и от изостряне на моменти на противоречията между социалните партньори в тристранен и бипартитен формат. Формализацията на консултациите, напускането на НСТС, бойкотът на утвърдени вече форми на автономен диалог станаха нещо обичайно, което поставя под

въпрос възможността да се приемат консенсусни решения, в интерес на цялото общество.

2.2. Основен приоритет за КНСБ е да положи максимални усилия за възстановяване на социалния диалог на всички равнища и изпълването му със съдържание. За това е нужна обаче и повече политическа воля и отговорност на правителствата и на национално представителните организации на работодателите. От управляващите очакваме въвеждането на планов подход в работата на НСТС съобразно интересите на представящите го страни, ясни и точни процедури за ежегоден цикъл на колективното трудово договаряне на всички равнища, както и логистична и институционална подкрепа на автономния бипартитен диалог. Убедени сме, че това ще даде силни импулси за възстановяване и усъвършенстване на социалния диалог.

2.3. Стратегическите направления на развитие на индустрията, селското стопанство и услугите не могат да бъдат реализирани без ефективен социален диалог на секторно и браншово равнище. Настояваме за максимален обхват и включване на социалните партньори в секторните и отраслови съвети за сътрудничество, където трябва да се поставят проблемите, да се дискутират възможните решения и да се приемат с консенсус мерките, политиките, стратегиите за развитие. Секторният диалог остана „ахилесовата пета“ не само за целия период на българския преход, но и след влизането ни като редовен член на ЕС. Там трябва да положим максимални и общи усилия, защото безспорно това е двигателят, който може да даде положителни импулси за преговорите на микро ниво – в предприятията, фирмите и организациите.

2.4. Очакваме големите български корпорации и мултинационалните компании, опериращи в страната, да бъдат генератори на „добри практики“ за социален диалог и корпоративна социална отговорност, като техният опит се пренесе и върху предприятията по веригата на доставчици и подизпълнители. В този контекст КНСБ ще бъде безкомпромисна в борбата за защита на основни конституционни, трудови и социални права, каквито са правото на синдикално сдружаване, на колективно договаряне, на достойно и адекватно на положения труд заплащане, на социално осигуряване съобразно действащото в страната законодателство.

3. Взаимодействие и сътрудничество с гражданското общество

3.1. КНСБ е най-голямата обществена организация със значимо място и роля в неправителствения сектор, която има амбициозни цели и приоритети в представителството и защитата на интереси предимно в сферата на трудовите отношения, заетостта, социалната сигурност и жизненото равнище. Активизацията на гражданското общество от последните години най-често носи белезите на граждански протести и инициативи на специфични групи – младежи, студенти, жени-майки, пенсионери и др., а техните проблеми нерядко са близо до или в рамките на синдикалното полезрение. Няма нищо по-естествено в такива случаи да окажем подкрепа на справедливите им искания.

3.2. Трябва да дадем отговор на едно важно предизвикателство, като към традиционната социална база на синдикатите добавим и разширим **спектъра на влияние и защита**. Това може да стане чрез **формулирането на политики по отношение на гражданското общество и организациите, които имат сходни на нашите интереси**. Заедно с тях следва да **реализираме партньорства, да изграждаме коалиции, мрежи, да реализираме проекти, да осъществяваме общи действия и политики**.

3.3. В тази връзка синдикатът трябва да разширява възможностите си за влияние чрез съществуващите структури (Младежки форум, Женски парламент), но и чрез изграждането на нови такива (студентски, на безработни, самонаети, свободни професии, работещи през интернет-платформи и др.). За целта трябва да бъдем по-гъвкави и **извън обвързващите с членство форми да търсим други адаптивни механизми – на асоцииране и приобщаване, които са взаимно приемливи и изгодни**.

3.4. Синдикалната дейност все повече ще се откъсва от работното място в предприятието по независещи от нас причини, а възможностите на синдикалните лидери за директен контакт ще намаляват. КНСБ трябва да се включи много по-активно в социалните мрежи, където има възможност не само да усети пулса на обществените настроения и нагласи, но и да тества свои идеи и намерения, да провежда по-ефективно свои кампании.

3.5. И през следващия мандат Конфедерацията ще разчита на активно включване в гражданския диалог (национален и европейски) чрез своите представители в Икономическия и социален съвет на Р.България и Европейския икономически

и социален комитет. Освен високо експертната си работа в тези своеобразни „граждански парламенти“, синдикалните представители следва да развиват възможностите за сътрудничество и партньорство на КНСБ с научните среди и организациите на неправителствения сектор.

4. Поуките от кризата и алтернативите за икономиката

4.1. *В първите години на кризата загубихме над 400 хил. работни места. Предприетите мерки за задържане на заетостта се оказаха крайно недостатъчни, палиативни и неефективни, поради липсата на достатъчен финансов ресурс, а в годините на висок икономически растеж и ниска безработица, осигурителната вноска за безработица бе намалена. Опитът на страни като Германия и Полша показва, че загубата на работни места по време на криза може успешно да се минимизира с адекватни и финансово подсигурени мерки и програми.*

4.2. *В периода на рецесия не бяха осъществени необходимите и циклично обусловени структурни реформи, които да предпоставят и стимулират бързото възстановяване на икономиката в прехода от рецесия към съживяване. Държавата разчиташе изключително на пазарния автоматизъм, на частната вътрешна и външна инвестиционна активност, но тя спадна до безпрецедентно ниски нива. Единствен двигател на растежа се оказа нетният износ, но дори и в периода след 2012 г. той не успя да се наложи като стабилизиращ фактор поради непостоянния му и конюнктурен характер.*

4.3. *Съживяването на икономиката се препятстваше от рестриктивните разходни политики и амбициозните програмизафискална консолидация. Извън „размразяването“ на минималната работна заплата, в повечето бюджетно финансирани сектори работната заплата останаха години наред на едни и същи нива. Трайната правителствена политика на рестрикции бе нарушена едва в края на периода 2015-2016 г., когато се появиха и първите индикации за повишен икономически растеж.*

4.4. *КНСБ констатира, че „икономиката на предлагането“ отдавна е изчерпала всички потенциални възможности, вкл. понижаването на данъците и съвкупните разходи за труд, поради което не може да се впише в реализирането на стратегическите цели за социално-икономическо развитие,*

заложен в Европа 2020. Изкуственото задържане на разходите само задълбочава неравенствата и бедността, без да подобрява конкурентните позиции на страната. Разходната конкурентоспособност отдавна не е решаващ фактор за вътрешния и външен пазар, където доминират лоялните бизнес практики, съвременният мениджмънт, качеството на произвежданата продукция и инвестициите в нови технологии и човешки капитал.

Б. Предизвикателствата на глобализацията и европейската интеграция

Глобализацията на икономиката доведе до такава рационализация на процесите и преодоляване на пространствените ограничения, че сделките и разплащанията се контролират и извършват дистанционно, виртуалният продукт, създаден в една лаборатория, във всеки един момент може да се трансформира в материален в друг далечен край на света, книжните пари все повече стават ненужни и въпрос на време е да бъдат заменени от цифрова валута, дистанционната работа заличава не само традиционната производствена организация на работните места, но тя успешно прекосява междудържавните граници, без да са необходими всякакви визови документи и разрешения за работа.

Голяма част от факторите, които в момента променят облика на глобалната индустрия, ще имат значително влияние върху пазара на труда, но то няма да е само в една посока. Новостите ще доведат до създаване на нови работни места и чувствително повишаване на производителността на труда, но в същото време заради тях ще бъдат изгубени много работни места, а в някои области заетите ще страдат от сериозно разминаване между уменията, които притежават и изискваните за тяхната позиция. Според редица изследвания последиците от дигитализацията ще имат определени регионални различия. За новите страни членки от Югоизточна Европа се очаква те да бъдат по-тежки от гл.т. на по-късното навлизане на новите технологии и неподготвеността на тези държави да предприемат навременни регулативни мерки.

Споразумението за климата, постигнато през 2015 г. в Париж, е повратна точка в историята на планетата, но то също носи нови предизвикателства пред България. Договорът оказва натиск върху близо 200 страни (както бедни, така и богати) да започнат да изпълняват своите планове за намаляване на парниковите емисии. След ратифицирането му от Народното събрание в края на 2016 г. той влезе в сила за България, а това неминуемо ще се

отрази негативно върху тежката ни индустрия, която трудно може да се преустрои с ускорени темпове към променените изисквания, с всички произтичащи от това последствия за икономиката и заетостта.

В същото време ЕС преживява трудни времена след тежката финансово-икономическа криза и последвалата безпрецедентна бежанска и миграционна вълна. Тези две „рожби на глобализацията“ изостриха и без това нарастващите противоречия след „най-голямото разширяване“ на Съюза и ускориха Брекзит. Навръх 60-годишния юбилей от подписването на Римските договори 27 държави членки дадоха надежди с финалната фраза на приетата Римска декларация „Европа е нашето общо бъдеще“, но тепърва предстои да видим – как конкретно ще изглежда то ?

В геополитически план съществуват и други рискове, чиито регионални проекции крият несигурност и възможности за появата на конфликти с опасни последствия.

Доктрината Тръмп, определяна като „модернизиран вариант на стария консерватизъм“ съдържа идеи и политики, проповядващи откровен протекционизъм и изолационизъм. Нещо повече, в ключови послания тя демонстрира очевидна готовност да бъде отхвърлена 70-годишната подкрепа на САЩ за НАТО и Европейския съюз. Словесните провокации „НАТО е остаряла организация“, „ЕС е средство за Германия“, „Свободна и независима Великобритания е благословия за света“ в прав текст означават – намаляване на финансовия ангажимент към Алианса, подмяна на ключовата следвоенна стратегия и призив към други страни да напуснат Съюза.

Заплашителната риторика отвъд океана е силно притеснителна за европейците и съвсем основателно Председателят на Комисията Жан-Клод Юнкер отправи предупреждение към американския президент Доналд Тръмп, че разпадането на ЕС може да доведе до война в Западните Балкани. Стратегически важно е на страните в региона да се даде перспектива за членство в ЕС.

Сложни политически игри на подкрепа и остро противопоставяне се кръстосват по осите САЩ-Русия-Украйна-Турция, а конфликтните зони във всички случаи са близки до България. Силно притеснителни са за нас заканите на турския президент Ердоган да наруши споразумението за реадмисия на емигрантите и да отпусне бежанския поток към Европа. Последниците за страната ни са непридвидими – в политически, икономически и социален план, но безспорно подобна стъпка застрашава и опитите за стабилизиране на интеграционните процеси в Европейския съюз.

5. Новите измерения на глобализацията и технологичната промяна

5.1. Промените в режима на работа вероятно ще повлияят на тенденциите в съвкупното търсене и цялостната връзка между икономическия растеж, от една страна, и заетостта и производителността на труда, от друга. Променящият се характер на работните места увеличава риска от трайно намаляване търсенето на работна ръка в глобален мащаб. От съществено значение е да се установи, доколко нововъзникващите форми на заетост са резултат от външни фактори, като например появата на нови технологии и процеса на фрагментация на производството.

5.2. В развитите икономики стандартният модел на заетост е все по-малко доминиращ. Проблемът, свързан с трансформацията в организацията, е основен през последните години. Той се налага от прехода към демократичен стил на държавно управление и интензивното пазарно проникване във всички сектори на икономиката. Движещата сила на тези трансформации са комуникационните и информационните технологии.

5.3. Производствените и оперативните дейности се оптимизират непрекъснато. Автоматизацията на бизнес процесите улеснява компаниите, но и поражда сериозни предизвикателства на пазара на труда. Като алтернатива на заетостта в дигиталната икономика в бъдеще все повече ще се търсят умения и качества, които машините не притежават, и специалисти в области, в които човешкият фактор е незаменим. Качества като емпатия, общителност, критична мисъл и социална интелигентност, свързвани с хуманитарните и социални науки, ще са все по-търсени в бъдеще в сравнение с тесните технически умения. Тази тенденция вече е налице в развитите икономики.

5.4. Новите възможности за генериране и предоставяне на информация ще променят начина на живот, на работа и мислене. 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. Постигането на стандартен модел на заетост за по-голямата част от работниците е все по-трудно. Бъдещето принадлежи на комбинираните специалности и мултифункционални специалисти, което от своя страна ще доведе до създаване на нови възможности във всички сектори. За тях обаче ще се изискват различни нови комбинации от умения, качества, образование и опит.

5.5. Технологичното развитие далеч изпревари нагласите и

готовността на обществата да се променят. За да се обърне този процес, или по-скоро да се ограничи, синдикатите трябва да излязат от своята черупка и да започнат да мислят гъвкаво, да бъдат мобилни, отговарящи на динамичните условия, които им предлага заобикалящата ги среда. Едва тогава „новите работници“ биха припознали своите разбирания и намерения в идеята за синдикализъм и биха възприели колективното сдружаване като нещо естествено, гарантиращо им сигурността, а тя става все по-голям дефицит.

5.6. БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА е една от седемте инициативи във връзка с честването на 100-годишния юбилей на МОТ през 2019 г. Огромно предизвикателство пред нас е не само да наблюдаваме и отчитаме процесите, а да създаваме, че бъдещето на труда е такова, каквото ние искаме да стане. Това е големият и решаващ обществен консенсус, който трябва да постигнем по отношение на Четвъртата индустриална революция и КНСБ се ангажира да работи за него в следващия мандат.

6. „Ново бъдеще” за европейската интеграция

6.1. Опитите за разделяне на „Европа на две скорости”, появата на центробежни сили и опасността от нарушаване интегритета на ЕС, крият сериозни рискове пред България за затвърждаване на нейното периферно положение и роля. Пред общностната кохезионна политика възникват множество въпросителни, а това безспорно е едно от основните предизвикателства в икономически и социален план. Солидарността все повече се разглежда като тежест, а не като политическа и финансова инвестиция в общата стабилност.

6.2. „Бялата книга” на ЕК представи пет сценария, предлагащи поглед към потенциалното състояние на ЕС до 2025 г. Макар те да нямат претенциите за изчерпателност, не може да не направи впечатление, че сценариите акцентират върху икономиката, външнотърговските споразумения, миграцията, отбраната и сигурността. Нито един от сценариите не поставя ударение върху интересите и исканията на работниците в Европа и в този ракурс една безусловна синдикална подкрепа изглежда невъзможна. Пренебрегната е необходимостта от по-справедлива, по-устойчива, по-демократична и по-включваща Европа.

6.3. Три от сценариите с различни нюанси водят до дезинтеграция, до Европа на различни скорости, до формиране на различни общности на базата на дву- или повече страни интереси. Силно рискова остава защитата на правата поради

вариацията на местоживеенето. Фактически общите социални политики, минималните социални стандарти, са под въпрос – те могат да бъдат регулирани при необходимост и общ интерес.

6.4. На фона на акумулираните проблеми и сложните процедурни решения естествено Съюзът се нуждае от „рестарт“. За КНСБ обаче, един нов подход, при който въпросите на заетостта, качествените работни места, доходите остават единствено национална отговорност, крие много рискове. Това не само ще засили противоречията и проблемите между отделните държави членки, но ще задълбочи наличните сега индикации за дивергенция – между Севера и Юга, между старите и новите държави членки, между Еврозоната и прилежащата ѝ периферия.

6.5. За Конфедерацията алтернативата на статуквото е – повече интеграция, по-силни и действени решения, повече солидарност, за което е необходима ясно изразена воля и единна позиция на 27-те държави членки. Това е сценарият, който е най-добър за новите държави членки, но в същото време той най-трудно ще бъде възприет от силните западни икономики, от мощните финансово-корпоративни лобита, които вече открито искат собствени писти с хоризонт 2025 г.

Втори раздел: КНСБ и европейският социално- икономически модел

А. Икономиката и пазарът на труда

Европейската икономика все още страда от редица дисбаланси, които оказват сериозен дестабилизиращ ефект върху растежа и заетостта. ЕС се намира пред прага на „капан на ликвидността“, който е непреодолим вече 7 години. При тези параметри на растежа той не може да гарантира изместване на равновесието към потенциалното равнище на производство. Средната безработица в съюза е на обезпокоително високо равнище, а липсва и умерена инфлация в „здравословния диапазон“ за стимулиране на растежа. За да се поддържа същият растеж от предходните години, е необходимо безработицата да спада с по 1% на годишна база, а такава ясно изразена тенденция няма. Въпреки че политическите и експертни среди в Европа (и особено ЕКП) изтъкват важността на инвестициите и създаването на нови, качествени работни места за излизане от задънената

улица, засега статичността на европейската икономика остава котвата, която не позволява едно по-динамично развитие.

Реакцията на България не беше последователна и достатъчно убедително аргументирана. В подкрепа на това твърдение могат да се споменат - незадоволителният принос на активните мерки и политики на пазара на труда, честите промени на макроикономическите прогнози, актуализациите на държавния бюджет, както и липсата на ясна дългосрочна визия за реструктуриране и развитие на икономиката. Въпреки че, статистически погледнато, 2015 г. бе най-добрата по отношение на пазара на труда от 2008 г. насам (броят на заетите се увеличи с повече от 50 хил. души), има редица притеснителни тенденции и констатации в макроикономически план.

На първо място, структурните дефекти и несъответствието между търсене и предлагане на работна сила продължават да забавят процеса на възстановяване. Дълготрайната безработица застрашава да остави постоянно извън пазара на труда големи контингенти от нискообразовани и слабоквалифицирани работници. Разницата на младежка безработица, макар че спадна до 21%, остава далеч от предкризисното си ниво от 12%. Не се предприемат адекватни мерки за ограничаването на тези диспропорции, което може да окаже негативни ефекти за икономиката в дългосрочен план.

На второ място, икономическият растеж от 3%, който бе регистриран през 2015 г., изглежда добро постижение на фона на предишните незабележими ръстове, но погледнато в детайли, много малка част от него се дължи на вътрешното потребление. Останалото е функция на нарасналия износ, който не може да се разглежда като дълготраен източник на растеж, с оглед слабите ни конкурентни позиции на международните пазари. Трябва да разчитаме на фактори, които носят перманентен растеж, а не на такива, дължащи се на конюнктурни изменения.

Трето, корекциите в бюджета и увеличените правителствени разходи за сметка на дефицит и ново повишаване на външния дълг са силно рискови. Страната ни е на второ място в ЕС28 по прогресивно нарастване на дълга. Още по-притеснително е, че се наблюдават негативни изменения в структурата външен-вътрешен дълг, с тенденция на превес на външните задължения.

Не на последно място, приключването на първия период по усвояването на еврофондове наля доста плащания в икономиката. Този процес няма как да се повтори в следващите

5 години - фактор, с който трябва да се съобразяваме. Същевременно насочването на средствата от еврофондовете в стратегически за страната приоритети остава съществено допълнение на ограничения паричен национален ресурс.

С оглед постигането на оптимални резултати, КНСБ 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 и др.

КНСБ, чрез своите представители в комитетите за наблюдение на оперативните програми, ще следи и съдейства активно за насочване и ефективно ползване на средствата към операции с висок икономически и значим и устойчив социален ефект. Настояваме за ясна визия за следващите няколко десетилетия, като се възползваме от възможностите за формиране и осъществяване на политики с висока степен на въздействие, съфинансирани от Европейския социален фонд.

Нашата визия в средносрочен план е, че: към 2022 г. България трябва да има изравнени позиции (60% от средното равнище на ЕС-28) по показателите „БВП на глава от населението в СПС“, „Производителност на труда на 1 нает в СПС“, „Средна работна заплата в СПС“, „Компенсация на наемния труд на 1 нает в СПС“. Това ще осигури в задоволителна степен търсения от нас кохезионен ефект, при хармонично съчетаване на икономически и социални цели .

7. Макроикономически политики и двигатели на растежа

7.1. Предизвикателства

7.1.1. За КНСБ опитите за разделяне на „Европа на две скорости“, появата на центробежни сили и опасността от нарушаване интегритета на ЕС, с произлизащите от това негативни последствия за икономиките на европейските държави, е едно от основните предизвикателства пред макроикономическото равновесие. Успоредно с постигането на високи темпове на растеж, което

очевидно ще отнеме повече време, отколкото предполагахме, трябва да се научим да прогнозираме и управляваме кризите, с оглед избягването на подобни дълбоки и продължителни рецесии. В тази връзка ще се повишава все повече отговорността по вземането на координирани важни решения на европейско и национално равнище за отделните държави членки.

7.1.2. Прилаганата от страна на българското правителството пасивна, неутрална позиция, не може да доведе до успех. В ситуация, в която ЕС се чуди как да задоволи претенциите на „старите и големите“, на кого и с колко да помогне от „новите и малките“, ние не можем да разчитаме да бъдем привилегирована държава. Крайно необходима е самостоятелна и целенасочена икономическа политика в рамките на общите европейски приоритети.

7.1.3. Липсата на ефективен социален диалог за нови икономически решения превръща държавните бюджети в един механичен израз на числа, без зад тях да стоят ефективни политики и мерки. Държавният бюджет не се използва достатъчно като стимулиращ икономическия растеж инструмент. Прекалено ниските планирани бюджетни дефицити ни поставят в челото на страните на ЕС, но те няма да допринесат за икономическо съживяване. Свърхконсерватизмът е пречка пред икономическото възстановяване и превръща държавните бюджети в „мъртъв“ инструмент за икономическо съживяване и растеж.

7.1.4. Привличането на чуждестранни инвеститори е непосредствено и важно предизвикателство пред икономиката на страната ни. За КНСБ определянето на приоритетните икономически сектори за държавно въздействие и секторите за привличане на чуждестранни инвестиции се подчинява на общи критерии, като: значимост на сектора в световен мащаб – рентабилност и възможност за разкриване на нови работни места; производства с висока добавена стойност; наличие на относително добре подготвена работна сила; добри национални традиции в тези области; присъствие на крупни международни компании от тези сектори в страната ни; висок експортен потенциал; добри климатични условия; достъп до някои важни природни ресурси.

7.1.5. Обезпокоителни за нас са иницирираните от страна на държавата действия в областта на приватизацията и концесионирането - твърди намерения за приватизация на железопътните товарни превози, продължаващи действия за концесиониране на морските пристанища и софийското летище, опити за приватизация на част от предприятията в областта на енергетиката, с голяма вероятност процесът да засегне и

българските пощи.

7.1.6. Засилената активност на държавата в областта на приватизацията и концесионирането предполага много внимателно да се прецени балансът между необходимост на конкретната продажба/концесия за подпомагане на фиска и рисковете за нарушаване на националната сигурност. В особено силна степен това важи за раздържавяването в енергетиката, концесионирането на транспортната инфраструктура (въздушна, морска и железопътна), приватизацията/ концесионирането на пощенските услуги. Допълнително, продажбите в условията на криза са силно застрашени от занижени цени в името на бърз приход за подпомагане на бюджета.

7.1.7. Огромно предизвикателство за нас е приложението на решенията и задачите 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. Проблемът е изключително остър в един от най-важните отрасли на българската икономика, какъвто е енергетиката.

7.1.8. Новите възможности за генериране и предоставяне на информация променят начина на живот, на работа и мислене. 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. Бизнес модели, като т.нар. „икономика на платформите“, „споделена икономика“, „3D принтиране“, освен че изместват фокуса от търсенето към предлагането на труд, повдигат допълнително сериозни въпроси - за пространственото разделение на производството и услугата, за организацията на работа.

7.1.9. В бъдещето на труда ролята на технологиите е основна. Иновациите и автоматизацията се имплементират в ежедневните услуги и в производството, а новата индустриална революция се основа на използването на микрочиповете и роботиката. 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 последваща производителност на труда. Такъв напредък днес се наблюдава в целия широк спектър от технологии, включително зелените и енергийни технологии, биотехнологии

и биоинженерство, нанотехнологиите и материалознанието, информационните технологии и науката „големи данни“.

7.1.10. Държавите, които най-рано могат да си позволят новата технология, на практика ще си осигурят и по-ниски разходи за труд и по-висока производителност. В някои области обаче заетите ще страдат от сериозно разминаване между уменията, които притежават и изискваните за тяхната позиция. В развитите икономики технологичните постижения са в полза на висококвалифицираните служители, заети в техническите сфери. Работните места в трудоемките индустрии са най-застрашени. Последствията от дерегулацията на пазара на труда и сигурността по отношение запазване на работните места на хората са сред основните предизвикателства пред нас.

7.1.11. В същото време технологията силно редуцира транзакционните разходи, правейки стоките и услугите по-евтини и по-достъпни от всякога – при това във възможно най-широк спектър. Проблемът за свръхпроизводство обаче 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.

7.2. Приоритети и цели

7.2.1. КНСБ счита, че правителство, синдикати, работодатели, НПО 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. Икономическата политика трябва да се институционализира в широко-представителен орган. Инструмент за това е например създаването на Национален борд за устойчиво развитие, оглавяван лично от министър-председателя на страната.

7.2.2. Стимулирането на вътрешното потребление е важен фактор за смекчаване на последствията от несигурната среда, която предоставя износа като фактор за икономически растеж. Въпреки традиционно добрите позиции в износа, които регистрирахме, той не може да бъде фактор на дългосрочен растеж. Именно затова трябва да се стимулира вътрешното потребление повече, а оттам ще се подобри и конкурентоспособността на икономиката.

7.2.3. Стратегически важно за нас е да определим националните си приоритети по отношение развитието на икономическите сектори. Като държава с ограничен ресурс, изборът на приоритетните сектори за държавно въздействие ще подпомогне целеполагането и ще концентрира усилията и потенциала в най-

важните икономически сфери. Всепризната е необходимостта от разработване на програма за реиндустриализация на страната. В това отношение КНСБ и работодателските организации имат множество анализи и предложения, които могат да бъдат полезни в търсенето на консесусни и рационални решения на национално и секторно ниво.

7.2.4. Въпреки силното нарастване на дълга в 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 още - не само за покриване на стари задължения и фискални параметри, а за инвестиции в индустрия и инфраструктура, с ефективна възвръщаемост и създаващи добавена стойност. КНСБ смята, че дефицитът сам по себе си не е задължително лошо нещо при условие, че формирането му води до икономически растеж и реализирането на дългосрочни стратегически цели с премерен риск.

7.2.5. Като важен източник за приток на свеж финансов ресурс за инвестиции в икономиката трябва да бъде използван Инвестиционният план на Европейския съюз (т.нар. "План Юнкер"), при това обръщаме сериозно внимание на възможностите, които разкрива прозорецът „Инфраструктура и иновации“ за възстановяването и обновяването на важни икономически сектори, като енергетика, железопътен транспорт, ВиК и др.

7.2.6 Провежданата устойчива данъчна политика има още резерви за осигуряване на бюджетни приходи. Ще продължим да пазим ниската данъчна тежест върху труда в страната. Това обаче не значи, че няма резерви за оптимизация на данъчната система. КНСБ ще продължава да предлага мерки, като: въвеждане на прогресивно подоходно облагане и на семейно подоходно облагане.

7.2.7. Един от значимите приоритети, които КНСБ си поставя, е борбата срещу всякакви господстващи пазарни влияния (монополи, олигополи и др.). Подобни диспропорции на пазарната среда вредят както на конкуренцията при производството, така и на конкуренцията при заплащането на фактора труд.

7.2.8. Трябва да намерим възможните начини за допустима държавна, с оглед максимално възможно избягване закриването на производствени мощности поради неспазване сроковете в европейски директиви за покриване на определени екологични изисквания. Ние поддържаме изграждането на незамърсяващи околната среда енергийни мощности, които използват енергията на водата, вятъра и др., но този процес трябва да се развива

постепенно, за да не допуснем ценови шок, поради бързото навлизане на т.нар. „зелена енергия”.

7.2.9. В процеса на дигитализация на икономиката човешкият фактор трябва да има водеща роля и наша приоритетна цел е да не допуснем той да бъде изместен изцяло 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.

7.2.10. 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 по вземане на решения ще продължи да играе решаваща роля за качеството на взетите мерки.

7.2.11. 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.

7.3. Задачи и действия

7.3.1. Без да поставяме под въпрос макроикономическата стабилност и разумната фискална политика, КНСБ ще продължава да настоява за ръст на доходите, съобразен с цикличността, икономическата конюнктура и темповете на растеж. Това ще става, както по повод на съответните годишни държавни бюджети, така и чрез договаряне на препоръчителни индекси за ръст на работните заплати в частния сектор.

7.3.2. Бързото възстановяване на притока на чуждестранни инвестиции в България е една от основните задачи пред страната ни. КНСБ ще търси широк експертен дебат за определяне на приоритетните за държавно въздействие и за чуждестранни инвестиции икономически сектори. Сериозни анализи в тази посока нареждат сред тях: електрониката и електротехниката; информационно-комуникационните технологии; металургията;

машиностроенето; химическата промишленост; транспортната инфраструктура; селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост; фармацевтиката и туризмът.

7.3.3. По отношение на приватизацията и концесионирането КНСБ ще продължава да настоява за:

7.3.3.1. високоекспертна държавна преценка за това, дали приватизацията/ концесионирането на предлагания обект не застрашава националната сигурност;

7.3.3.2. задължителни социални клаузи в приватизационните и концесионните договори, консултирани със синдикатите, които да не допускат спад в доходите и заетостта на хилядите работници и служители, заети в приватизиращите се фирми;

7.3.3.3. изпълнението на социалните клаузи от новите собственици да е обвързано с неустойки, чиито размер е достатъчен, клаузите да бъдат изпълнявани.

7.3.4. КНСБ поема като свой важен ангажимент предоставената му от Препоръката на МОТ значителна роля в процеса на преход от неформална към формална икономика. При проектирането, изпълнението и оценката на политиките и програмите, които са от значение за неформалната икономика, включително нейното формализиране, синдикатът ще се консултира с представителните организации на работодателите и ще насърчава активното участие на всички заинтересовани правителствени и неправителствени организации.

7.3.5. КНСБ се ангажира с активно включване в разработването на микс от политики на национално равнище, включително макроикономически, данъчни, индустриални политики, политики на пазара на труда и социалната защита, и други социални политики - с цел създаване на официални работни места и улесняване на прехода от неформална към формална икономика. Тези политики трябва да бъдат разработени чрез съдържателен социален диалог. За тази цел синдикатът ще разчита на техническата, консултативна и експертна помощ на МОТ, с подкрепата на Бюрото за работнически дейности на МОТ (ACTRAV).

7.3.6. КНСБ ще подкрепи и активно ще се включи в системите за мониторинг на дигитализацията на ЕКП и МКП, като предлага анализи на случаи и конкретни политики съобразно протичащите на национално и корпоративно ниво процеси в страната, както и ще ползва добри чуждестранни практики и ефективни мерки за адресирането им, адаптирането им и прилагането им в България.

7.3.7. Във връзка с това Конфедерацията ще разработи стратегическа политическа рамка, която да гарантира, че

експанзията на дигиталната икономика допринася за включващ растеж. Предизвикателствата и възможностите на технологичната промяна ще бъдат оценявани и на тази база ще се предлагат законодателни инструменти и регулации, насочени към максимално широко обществено споделяне на ползите от иновациите.

7.3.8. КНСБ ще изисква от правителството да оказва силно въздействие в следните основни икономически направления на дигитализацията:

7.3.8.1. Развитие на потенциала на иновациите чрез активно включване на социалните партньори;

7.3.8.2. Разработване на рестриктивни регулатори, насочени към бизнес модели, които се опират на ниско заплащане на труда, прекариални отношения на заетост и аутсорсинг-инструменти;

7.3.8.3. Противопоставяне на огромния пазарен натиск, който оказва концентрираният контрол върху интернет-инфраструктурата, мрежите и данните, в нарушение на конкуренцията;

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

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

7.3.8.6. Глобалните онлайн платформи да назначават отговорни представители на ръководството в държавите членки, в които те са активни;

7.3.9.6. Изработване на детайлна дефиниция на дигиталната икономика, с оглед пълното ѝ включване в статистическата национална рамка за измерване и информационно обезпечаване.

7.3.9. Принципите и политиките за достоен труд, разпространето на компетенциите и ползите от дигиталната икономика трябва да намират отражение в краткосрочни 2-годишни планове за действие на КНСБ, базирани на три основни стълба:

7.3.9.1. Събиране и обработка на информационен масив – с ползване на данни от мониторинга на протичащите външни и вътрешни процеси;

7.3.9.2. Разработване на прогнози – с акцент върху промяна на бизнес моделите и отражението им върху заетостта и включващия растеж;

7.3.9.3. Развитие на системни политики – с оценка на ефектите от промените в трите основни сектора - селскостопански, индустриален и услуги.

7.3.10. КНСБ се ангажира с активно участие в Национален проект, който да се реализира в рамките на Инициативата на МОТ

„Бъдещето на труда“ с хоризонт 2019 г. Под ръководството на МТСП и с участието на социалните партньори, научната общност и други заинтересовани организации, следва да се проучи степента на готовност на страната ни да посрещне предизвикателствата на дигиталната икономика и промените в пазара на труда, които предстоят.

7.3.11. Сложността на подобна трансформация изисква интердисциплинарен подход към изследване на процесите и прогнозиране на промените. КНСБ счита, че изследователската част на проекта трябва да даде достатъчно аргументиран отговор на няколко важни икономически проблема с фундаментален характер:

7.3.11.1. За състоянието и материалната основа за провеждането на подобен преход, с разкриване на връзката „растеж - технологични иновации“ в контекста на нехомогенното разпространение на новите технологии и политиките по хармонизация в рамките на ЕС;

7.3.11.2. За риска слабо-развитите и неподготвени икономики да понесат изключително тежки негативи (вкл. и още по-голямо засилване на неравенствата в обществото) с предложението за политики по превенция.

7.3.11.3. За „ефекта на замяната“ на работна ръка с нови технологии. Проблемът не е - дали е налице някаква степен на замяна (каквато несъмнено ще има), а по-скоро какъв е характерът на този ефект и къде са границите на компромиса.

7.3.11.4. За „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.

8. Качествена и устойчива заетост

8.1. Предизвикателства

8.1.1. Предизвикателствата пред българския пазар на труда са свързани с негативните тенденции на застаряване на намаляващото население, продължителната безработица, понижаващото се равнище на икономическа активност и заетост, безработицата сред неравностойните групи, ниската гъвкавост и адаптивност на работната сила. Наблюдава се задълбочаване на дисбаланса в териториалното разпределение на населението с висок интензитет на движение по направление „град-село“, следвано от направлението „град-град“.

8.1.2. Въпреки отчитаните известни подобрения на пазара на труда по отношение намаляване на равнището на регистрирана безработица, ниската вътрешна инвестиционна активност и слабият приток на чуждестранни инвестиции не водят до създаването на достатъчно нови работни места.

8.1.3. Българският пазар на труда е изправен пред недостиг на търсената квалифицирана работна сила, и едновременно пред наличието на безработни лица в двете основни рискови групи, чиито профил не отговаря на търсенето - продължително безработни и млади хора, неучастващи в никаква форма на заетост, образование или обучение, обикновено без адекватни умения и опит.

8.1.4. Моделите на заетост постоянно се променят през последното десетилетие. 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 страна. Променящият се характер на работните места под влияние на дигитализацията увеличава риска от трайно намаление на търсенето на работна сила в глобален мащаб. Това налага необходимостта от преосмисляне отношението към динамиката на пазара на труда – от облекчен достъп още от училище, през автоматизирано търсене и заетост, възможност за комбиниране на различни роли (напр. учещ-работещ) и преход към по-качествени работни места.

8.1.5. Навлизането на информационните технологии във всички сфери, в т.ч. и в държавната администрация и управление би довело до намаляване на традиционните заети и до създаване на нови форми на заетост.

8.1.6. Дигитализацията на икономиката и новите индустрии ще доведе до намаляване на относителния дял на заетите в реалния сектор и нарастване на относителния дял на услугите в общия брой на заетите лица в сектора на услугите.

8.1.7. Мултинационалните компании продължават да разширяват секторите на обхвата и значението си в икономиката в Европа и България, което наложи създаването на Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г., относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер и транспонирането ѝ в националните законодателства.

8.2. Приоритети и цели

8.2.1. За реализирането на националната цел „достигане 76 % равнище на заетост на населението на възраст 20-64 г. до 2020 г.”

КНСБ настоява за поощряване на:

8.2.1.1. Субсидирането на научно-изследователски дейности за разработване на национални и регионални програми за създаване на работни места, чрез стимулиране за развитие на бизнес, ориентиран към вътрешно потребление, както и мерки за повишаване покупателната способност на населението;

8.2.1.2. Самостоятелната заетост и предприемачеството с цел създаване на нови работни места, които да предоставят възможност на безработни лица да участват пълноценно в икономическия и обществения живот;

8.2.1.3. Адекватен набор от дейности за прилагане на записите в Препоръка 204 на МОТ относно прехода от неформална към формална икономика с цел намаляване на неформалната икономика в България и ограничаване на дела на заетите в нея.

8.2.2. Необходима е промяна в структурата на заетостта в България. 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 и в останалите групи в неравностойно положение на пазара на труда.

8.2.3. За постигането на трайна интеграция на пазара на труда на безработните лица трябва да се прилагат дейности като консултиране, професионално ориентиране, ограмотяване, професионално обучение, стажуване, чиракуване, субсидирана заетост и насърчаване на териториалната мобилност.

8.2.4. Активните политики по заетостта следва да играят позитивна 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.

8.2.5. Дейността по участие във формирането и регулирането на политиките по свободно движение на хора е от изключителна важност за КНСБ. Същевременно тя е сериозно предизвикателство, тъй като често 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 в европейските и международни организации. Участието във формирането на политиките, особено на равнище ЕС - в консултативните комитети на ЕК, в ЕИСК и ЕКП.

8.2.6. 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 Националният съвет по трудова миграция и трудова мобилност, Агенция по заетостта, Национална агенция за професионално образование и обучение, Комисии по заетостта към Областните управители, Съветите за сътрудничество към ДБТ. 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 фирми.

8.3. Задачи и действия

8.3.1. КНСБ настоява държавата да поеме следните подходящи отговорности:

8.3.1.1. Модернизирането и повишаването на ефективността на Агенцията по заетостта да бъде последователен процес, подпомагащ най-уязвимите групи – нискообразовани и нискоквалифицирани, дългосрочно безработни лица – в младежка или предпензионна възраст и др. и отразяващ динамично променящите се потребности на пазара на труда /електронна регистрация на търсене и предлага на работа, възможности за дистанционно обучение и др./. В сферата на активните политики на пазара на труда да се разшири предоставянето на услуги за професионално ориентиране на безработни, последващо кариерно планиране и насочване към адекватна преквалификация на лицата в икономически активна възраст, за да подпомогнат реализацията им не само за субсидирана заетост, но и на първичния трудов пазар.

8.3.1.2. Специално внимание да се отдели на нерегистрираните млади хора, които нито работят, нито учат или се обучават, в съответствие с целите на Гаранцията за младежта.

8.3.1.3. Да бъдат договорени между социалните партньори мерки за „активно стареене“ и солидарност между поколенията, като лица в предпензионна възраст получат право да ползват част от работното си време за обучение и обмен на опит с млади работници.

8.3.1.4. Да бъдат предприети целеви мерки за изграждане и поддържане на капацитета на социалните партньори за участие в двустранните и тристранните органи за социален диалог на местно, национално и европейско равнище. За по-доброто отчитане на потребностите на местните работодатели от работна сила с определена квалификация, Комисията по заетостта към областния съвет за развитие периодично през годината да набира,

обработка, разпространява и предоставя на Агенцията по заетостта информация за потребностите на работодателите от работна сила на областно ниво.

8.3.1.5. За противодействие на неформалната заетост и в защита на трудовите и социални права на наемния труд КНСБ настоява за приложение на Препоръка 204 на МОТ относно прехода от неформална към формална икономика, както и за по-активно разпространение на действащи браншови колективни трудови договори и включване на представители на синдикатите в дейността на ИА “ГИТ” като „работнически инспектори”.

8.3.1.6. КНСБ счита, че перспективни за България са нови програми за насърчаване разкриването на т.нар. „бели работни места” и разширяване използването на „зелени” технологии и развитие на „зелени” работни места.

8.3.1.7. Необходими са целеви мерки за отговор на предизвикателствата от дигитализацията на икономиката и бъдещето на труда в контекста на набиращата голяма скорост в ЕС и света четвърта индустриална революция, като: развитие на перспективни личности, професионални и комбинирани интердисциплинарни умения и компетенции на работната сила в България.

8.3.1.8. Периодична информация и анализ, както и засилен контрол от страна на ИА“ГИТ” и специални мерки са наложителни по отношение на увеличаващия се брой на заетите през предприятията осигуряващи временна работа, както и на командированите работници.

8.3.1.9 Увеличаване на средствата за регионални програми за нова заетост в райони с висока безработица чрез отчитане на социално–икономическите различия, наличната работна сила с нейните образователно-квалификационни характеристики, което да намери отражение в гъвкавото разпределение на финансов ресурс за създаване на нова и запазване на устойчива заетост с цел постигане на по-висока степен на сближаване.

8.3.1.10. Разработване на конкретни политики за задържане, завръщане и реинтеграция на пазара на труда на висококвалифицирани специалисти в сектори и професии с голямо обществено значение, включително на имигранти от българската диаспора.

8.3.2. За повишаване на икономическата активност на населението и неговата заетост КНСБ ще работи за по-активно включване на пазара на труда на рисковите групи - обезкуражените, безработните младежи и майки, неквалифицираните,

нискообразованите и неграмотни дългосрочно безработни, лицата, акумулиращи повече от едно неравностойно положение на трудовия пазар, самонаетите. Конкретните инструменти за това са както целеви проекти, така и Националната програма за адаптация на работните места към рисковите групи.

8.3.3. Бързо променящата се от дигитализацията икономическа среда в света доведе до качествено изменение на пазара на труда и нови, т.нар. „дигитални форми на труд“ – споделяне на работа, споделяне на служителите, портфолионна работа - разширяване на отворената работа на самонаети лица чрез он-лайн платформи, временно управление /Interimmanagement/, „цифрово номадство“, съвместна независима работа и др. КНСБ следва да развие по-гъвкави механизми за гарантиране полагането на достоен труд на тези нетрадиционни групи и спонтанно възникващи общности като достъп до продължаващо професионално образование и обучение, валидиране на компетентности, въвеждане на ваучери за заетост и др.

8.3.4. КНСБ ще продължи да настоява за формиране на политики и механизми за защита на заетите зад граница български граждани, като се прилага диференциран подход по отношение на отделните групи - дългосрочни, временно, сезонно заети, командировани работници, трансгранични работници и други.

8.3.5. Ще подкрепяме политики и програми за устойчиво инвестиране в „триъгълника на знанието“ - иновации, научноизследователска дейност и образование, с цел повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила, които ще осигурят не само по-качествена заетост и адекватно възмездяване на труда, но и нарастване на производителността на труда и дългосрочен икономически растеж за повишаване конкурентоспособността на българската икономика.

9. Образование, квалификация и учене през целия живот

9.1. Предизвикателства

9.1.1. Бързо променящите се изисквания към компетенциите на работната сила налагат информирано и съзнателно инвестиране в развитие на комбинируем пакет от знания, умения и нагласи, позволяващи гъвкаво и нискостресово адаптиране към технологично обновяващите се работни места. Записите в Стратегия 2020, особено в инициативите „Нови умения и нови работни места“ и „Младешта в действие“, остават актуални и са основата на Оперативни програми „Наука и образование за

интелигентен растеж“ и „Развитие на човешките ресурси“, както и в Националния план за действие по заетостта.

9.1.2. Образованието, обучението, квалификацията и преквалификацията са съществени фактори за повишаване качеството и адаптивността на работната сила, за намаляване на риска от безработица и за осигуряване на кариерно развитие на гражданите.

9.1.3. В областта на образованието, въпреки приетия дългоочакван Закон за предучилищно и училищно образование и периодично обновявания Закон за професионално образование и обучение, България е далеч от постигане на заложените целеви индикатори:

9.1.3.1. По равнище на нискограмотни ние имаме над два пъти по-високи показатели от средните за ЕС, при заложен 15% за 2020 г.

9.1.3.2. Тревожно висок е дялът на ранно напускащите образователната система - 12.8%, който е близо 3 процентни пункта над заложената цел до края на настоящото десетилетие.

9.1.3.3. В ученето през целия живот участват само 1.5% от населението между 25 и 64 годишна възраст при 9.5% средно за ЕС и заложен 15% до 2020 год.

9.1.3.4. Изключително ниски са инвестициите в образование - публичните, като относителен дял от БВП през целия преходен период, включително в бюджета за 2017 г., както и частните инвестиции и публично-частното партньорство.

9.1.3.5. Правят се плахи опити за разширяване на възможностите за финансиране на достъпа до образование, обучение и квалификация, особено за ниско-образованите, нискоквалифицирани и най-вече нискодоходни представители на групите в неравностойно положение на пазара на труда, за малка част от които практически се дава „втори шанс“ за образование.

9.1.3.6. Ниска е степента на развитие и ефективността на образователния пазар, който тепърва започва да предлага изпреварващо търсени специалности и професии във високо технологични сектори и такива с висока добавена стойност, с което да повиши качеството на труд и живот на работната сила и нейната бърза приспособимост към новите работни места.

9.1.3.7. Все още са ограничени гъвкавите пътеки за влизане и излизане в и от образователната система и надграждане на знания, умения и компетентности чрез дистанционни форми, модулно и интернет базирано, включително вечерно, задочно и комбинирано

обучение, което често е възпрепятствано поради невъзможност да се осъществява достатъчно обективен контрол на качеството на предлаганите обучения от страна на държавните институции,

9.1.3.8. Правят се първи стъпки в процеса на валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене, включително на работното място, което да позволи допълване и упражняване на разширен кръг от търсени иновативни компетенции, обикновено предлагани в лицензираните Центрове за професионално обучение.

9.1.3.9. Образователната система на България не предлага изпреварващо търсени специалности и професии, напротив, днес се изучават професии, които няма да съществуват след 10 години. Над половината от започващите начално образование, ще работят напълно нови професии, които днес дори не съществуват.

9.1.3.10. Липсва комплексно нормативно регламентиране на процеса на учене през целия живот, на преходите „образование - заетост - обучение - по-качествена заетост“.

9.2. Приоритети и цели

9.2.1. КНСБ определя като свой основен приоритет лесния достъп на всеки гражданин до образование, обучение, квалификация, преквалификация, информиране, кариерно ориентиране, признаване на придобитите в трудовия живот и по неформален път знания, умения и компетенции през всеки един житейски етап с цел упражняване на правото на достоен труд и живот. В тази връзка КНСБ настоява да се въведат подходящи механизми за осигуряване и повишаване на качеството и ефективността на всички обучителни мерки.

9.2.2. Като представители на работниците и служителите ние поставяме акцент върху подобряването на мерките за улесняване на преходите „образование – заетост – обучение - по-качествени работни места“ и настояваме да участваме в процеса на планиране и предвиждане на професиите и специалностите, търсени от бизнеса и заложи в приоритетните „бял“, „зелен“, ИКТ-сектор и др., като съблюдаваме включването в учебните планове и програми на проблематиката за безопасност и здраве. В тази връзка КНСБ ще се бори за обединяване на усилията, засилване връзката и сътрудничеството между образователните институции, бизнеса и работодателите за насочване на допълнителен целеви ресурс към разширяване участието в УЦЖ, намаляване на рано отпадащите, „втори шанс“ за когнитивни (познавателни), преносими социално-емоционални и професионални компетенции сред уязвими групи на пазара на труда.

9.2.3. Поради настъпилите и все по-агресивно навлизащи: иновации, технологичен напредък, компютъризиране и роботизиране на трудовия процес и с цел предпазване от настъпване на повсеместна технологична безработица, КНСБ настоява за упражняване на правото на обучение за периодично осъвременяване и надграждане на компетенциите на работещите. В контекста на Европейската гаранция за уменията, ние сме за разпростиране на това право върху всички заети, в т.ч. мобилни, командировани, трансгранични работници. За улесняване упражняването на правото ние като представители на заетите сме за приоритизиране на продължаващото професионално образование и обучение на национално равнище и използване на 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, роботизация, използване на платформи и т.н.

9.2.4. КНСБ е за насърчаване на инициативността, социалното предприемачество, творчеството, междуличностното общуване, развитието на емоционална интелигентност, както и редица други знания и умения, чието търсене се разширява ускорено. Следващото поколение работещи ще бъде изградено от „учещи се професионалисти“ - това са хора, които не спират да възприемат нови неща и да прилагат наученото по различни начини. Най-важно за тях ще бъде способността да „се учиш непрекъснато“. Стойността на знанието само по-себе си все повече ще намалява, а способността за непрекъснато учене ще става все по-ценна. Работещите трябва да са гъвкави, адаптивни и мултифункционални, за да бъдат конкурентноспособни. За тази цел КНСБ изгради и предлага лесно достъпна и публично отворена платформа за дистанционно обучение. За да бъдем в крак с времето, платформата предлага придобиването на нови знания и умения по интерактивен, достъпен и удобен за всички потребители начин.

9.3. Задачи и действия

9.3.1. За постигане на заложените национални приоритети КНСБ категорично застава зад всички инициативи за гарантиране на правото на достъп до образование и широк спектър от обучения през целия живот на всички граждани – от ограмотяване до продължаващо професионално обучение. В тази връзка КНСБ настоява за разширяване на правото на платен отпуск за развитие на изискуеми поради технологичното развитие компетенции, ускоряване процеса на диференциран подбор и комбиниране на подходящи финансови механизми за мотивиране на специфични

целиви групи, с оглед разширяване на достъпа и участието в УЦЖ, като:

9.3.1.1. Национален и/или секторни фондове за обучение и квалификация, чиято необходимост на национално равнище вече беше потвърдена, но създаването им все още е на етап обсъждане от заинтересованите страни;

9.3.1.2. Индивидуални сметки за обучение за лица с по-високо ниво на квалификация, със споделено финансово участие на лицето, работодателя и държавата;

9.3.1.3. Индивидуални кредитни карти за продължаващо професионално обучение (формално или неформално, редовно или задочно), покриващи включително средствата за учебни материали, пътни и др. разходи при нискодоходните лица с ниска квалификация;

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

9.3.1.5. Усъвършенстване на традиционно прилаганите и въвеждане на нови, комбинирани механизми, напр. ваучери за предлагане на услуги към нуждаещи се от грижи лица, които същевременно осигуряват заетост, по-високи доходи и др.

9.3.2. За намаляване на рано отпадналите от училище КНСБ подкрепя целодневното обучение, повишаване атрактивността на българското училище, включване в учебните програми на формиране на креативно и иновативно мислене и действие за повишаване на гъвкавост и адаптивност, което да разширява възможностите за заетост на завършващите, в т.ч. за запазване на съществуващите работни места за педагогически и непедагогически кадри в децентрализиращата се система на образованието.

9.3.3. Конфедерацията активно съдейства за въвеждане на чиракуването, стажуването и обучението на работното място (т.нар. дуална система) с включен и възмездяван наставник, като се стъпи върху стандартите, заложен в Европейската рамка за качество на стажуването / чиракуването и се ползва опитът от напреднали в това отношение държави.

9.3.4. Важно значение отдаваме на разширяване приложението на инициативата на КНСБ 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 и нарушаването на трудовото законодателство.

9.3.5. Ние сме за това - държавните образователни стандарти за всички професии да бъдат 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 знания, умения и компетентности, необходими за социално-икономическия просперитет на страната ни. Тази материя следва да бъде законово регламентирана в нов Закон за професионалното образование и обучение.

9.3.6. КНСБ ще подкрепи мерките за широко използване на информирането и професионалното и кариерно ориентиране 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, водещи учени, творци и т.н.

9.3.7. Особен акцент поставяме върху развитието и прилагането на системата за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез участие в неформално обучение, или самостоятелно учене и опит, като „скрит“ капитал, който може да бъде верифициран и използван в интерес на българските граждани и за развитие на конкурентоспособна икономика.

9.3.8. Висшето професионално образование и продължаващото професионално обучение следва да предлага 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.

9.3.9. Ние сме за усъвършенстването на системите за управление на висшите учебни заведения, като поддържаеме въведените инструменти, особено на Европейската и Националната квалификационни рамки и др. Действащите рейтингова система и тази за студентските практики допринасят за повишаване на качеството на образованието, подобрена комуникация между преподавателските екипи и обучаемите, разширяване правото на избор на студентите, обективизиране на критериите за заплащане и стимулиране на кариерното развитие, в т.ч. чрез международна мобилност.

9.3.10. КНСБ отдава важно значение на постоянното повишаване на квалификацията на учителите и преподавателите в съответствие с обновяването на учебното съдържание, повсеместното

въвеждане на информационни и комуникационни технологии, работата в мрежи, платформи и др.и променящата им се роля по посока на насочващ, модериращ процеса на възприемане, по-широко приложение, анализ, синтез и оценка.

9.3.11. КНСБ ще продължи да развива своята стратегия и политика за повишаването на квалификацията и компетенциите и кариерното развитие на работещите в синдикалната система чрез традиционните курсове, семинари, работни срещи и създаване на условия за учене през целия живот – на работното място, у нас и на европейско и международно равнище.

9.3.12. Новоразработената система за дистанционно обучение на синдикалисти ще предлага гъвкави форми за развитие и усъвършенстване на перспективни личностни, професионални и комбинирани интердисциплинарни умения и компетенции на работната сила в България, в т.ч. информация и кариерно ориентиране и професионално обучение по част или цели професии чрез лицензираните Център за информация и професионално ориентиране и Център за професионално обучение.

9.3.13. Основните членове ще продължат да надграждат системата за обучение с доразвитие и надграждане със секторна и браншова специфика.

9.3.14. КНСБ ще продължи развитието на социалния диалог и колективното трудово договаряне по отношение на изрично постигане на съвместни решения, включване и осъществяване на записи, свързани с целеви инвестиции в търсени и перспективни умения и компетенции за поддържане и повишаване на качеството, адаптивността, достойната заетост и мобилността на работната сила на националния и европейските пазари на труда.

Б. Условия за качествена заетост и бъдеще на труда

КНСБ възприема възнаграждаващия и осигурен труд като важен инструмент за икономически растеж и социален просперитет. В тази връзка особено значение придобиват правната рамка, условията за наемане и прекратяване на трудовите отношения, равнопоставеността на всички форми на заетост и социални групи в процеса на труда. В същото време КНСБ не може да не отбележи нарастването на използване на иновации и информационни и комуникационни технологии (ИКТ) при предоставяне на труд.

ИКТ могат да предложат само нови възможности за подобряване на качеството на заетостта, обществените услуги и образование, ако те станат приоритет от дневния ред на синдиката за достоен труд. Не трябва да се пропуска фактът, че ИТК водят потенциално до създаване на по-несигурни работни места в резултат на цифровизацията на работата, като например масово възлагане и съвместна работа в икономиката. Пред нас предстои да работим в посока наблюдение на новите модели на цифров бизнес и управление на информационните технологии, за да се увеличи защитата на участващите в тях работници. Като синдикална организация ние можем да помогнем за оформянето на политическата визия, да разширим възможностите за ефективно използване на ИКТ, като съчетание на потенциал за повишаване на производителността, респ. конкурентоспособността с по-добри работни места и по-голямо благосъстояние при работа. Това следва да е един от основните приоритети на КНСБ за следващия мандат.

10. Ограничаване на възможностите за незащитена/ неосигурена заетост и заетост извън закона

10.1. Предизвикателства

10.1.1 Редица от законодателните инициативи на правителството, включително и действията на КНСБ, са насочени към ограничаване злоупотребите по прилагане и организиране на работно време. Това налага да предприемем действия за промени в законодателството насочени към:

10.1.1.1. ограничаване на възможностите за заобикаляне на закона, уреждащ изискванията за сумирано отчитане на работното време;

10.1.1.2. засилване мерките на контрол и санкциониране при нарушаване на разпоредбите, свързани с работното време.

10.1.2. Сериозно предизвикателство са появилите се през последните години в Европа и в България нови форми на заетост, в т.ч. работата на т.нар. „зависими“ самонаети работници. В България вече е уреден и се прилага нов вид трудов договор за един ден - за краткотрайна, сезонна селскостопанска работа. Този трудов договор, както и появилите се вече в други европейски държави трудови договори, като „трудова договор за 0 часа“, „трудова договор при повикване“ или „трудова договор на разположение“, поставят

пред нас предизвикателството как да ограничим проявите на незащитена заетост при ползването им.

10.1.3. В групата на несигурните заети попадат също работещите на срочен трудов договор, сезонните работни, командированите работници, лицата заети на непълен работен ден, „псевдо“ самонаетите работници, работниците–мигранти, работниците през он-лайн платформи. КНСБ трябва ясно да заяви дали появата и ползването на подобни легални форми на зетост води до качествена заетост, която спомага за осветляване на заетите лица в сивита икономика.

10.1.4 В икономиката ни вече се проявява епизодично съществуващия европейски модел на самонаетия, но зависим, работник, както и ваучерната работа. За нас е предизвикателство да видим измеренията на тази форма на труд, предлагана от т.нар. самонаети лица. За нас те са икономически субекти приближавачи се до лицата, които предлагат работната си сила срущу заплащане, с други думи теса вид работници с особенстатут, който трябва да бъде обхванат от правната, социална и синдикална защита.

10.1.5. Макар и сравнително ограничено, в практиката все още има случаи, когато 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 за изсиввяване, от което, разбира се, ползи има бизнесът, но за сметка на интересите на работниците и служителите. Ето защо би следвало да се създадат специални текстове в трудовото (а и не само в него) законодателство, чрез които да бъдат възпирани подобни прикрити отношения по подобие на новите законодателни решения за едnodневни трудови договори за отделните секторите 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.

10.2. Приоритети и цели

10.2.1. Работното време е един от параметрите на трудово-правните отношения, който е особен обект на внимание от синдиката, поради възникващите в обичайната практика от него множество проблеми с преки и косвени ефекти върху качеството на заетостта като цяло.

10.2.1.1. Проблемите, свързани с нарушение на разпоредбите за организация на работното време, а най-вече тези свързани с необоснованото прилагане на сумираното изчисляване на работното

време, представляват сериозен приоритет за организацията. За нас е безспорно, че допустимостта за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време следва да се преосмисли и ограничи. Очакваме Правителството да отговори на поставените от нас въпроси в направения през 2013г. анализ, както и да изрази отношение по направените през 2016 г. конкретни предложения за ицзменения и допълнения в Кодекса на труда. Ние настояваме тази практика да се ограничи, като се даде възможност за ползване на сумирано изчисляване на работното време само за определен в закона производства и сектори. Алтернатива на това кардинално предложение са изменения чрез които се защитава труда в рамките на установените допустими норми за извънреден труд, се ограничи приложимостта на сумираното отчитане за определени категории работници и служители и се уреди ползването на неделата като задължителен ден от седмичната почивка.

10.2.1.2. В тази връзка е необходимо да вгледаме през мандата и в очакваните проблеми, свързани с работното време при т.нар „работници през дигитални платформи“ и от направените изводи да бъдат направени предложения за адекватни решения за тяхната правна регулация или прилагане на съществуващата такава със съответните специфики.

10.2.1.3 По повод работното време и разпространяващата се дигитална работа и намаляване рисковете от загуба на заетост, КНСБ ще настоява в Кодекса на труда да се въведат нови текстове, свързани с установяване на нов вид право на отпуск за традиционно наетите работници с цел обучение по ИТК, осигурено от работодателя.

10.2.2. Новите модели 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) и други обосновават необходимостта пред КНСБ да постави като основен приоритет в дейността си търсенето и намирането на ефективни форми за осигуряване на законова защита на наетите по този начин лица.

10.2.3. Работата без трудов договор едва ли ще бъде възприана, но трябва да се следи. Приоритет трябва да бъде интегрирането в българската трудова действителност на „европейска платформа“ за засилване на сътрудничеството в борбата с недеklarирания труд. Недекларираният труд се равнява на 18% от БВП на ЕС. Ето защо в тази посока усилията ни следва да се насочат към :

10.2.3.1. засилване 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;

10.2.3.2. създаване на публичен регистър, съдържащ данни за такива работодатели, вкл. за наложените им имуществени санкции;

10.2.3.3. събиране, обработване и поддържане на актуална информацията за подобни случаи, с оглед конкретна работа на съответните равнища на синдикална дейност;

10.2.3.4. провеждане на разяснителни и информационни кампании за вредите от ангажиране чрез подобни форми на работа ;

10.2.3.5. засилено сътрудничество на синдикалните структури с контролните органи на ГИТ.

10.2.4. КНСБ приоритетно трябва да продължи внимателно да наблюдава проявленията на заетост през агенции за временна работа.

10.2.5. Без алтернатива стои искането ни за изменения в нормативната база, чрез които да може да се следи динамиката и точно да се установява колко са предприятията за временна работа, какви работници и къде насочват, колко са и какви са работниците, които са изпратени на работа в държави членки на ЕС, кои са тези държави и други подобни. В България понастоящем няма информационна система, която да може да даде отговор на тези въпроси, като същата е ситуацията и при другите две атипични форми на заетост – надомната и работата от разстояние (дистанционна).

10.2.6. Социалната и правна сигурност на командированите български работници ще бъде приоритет на КНСБ през целия мандат на организацията.

10.2.7. Особено внимание се налага да обърнем към практиката по прилагане на новоприетия *Закон за трудова миграция и трудова мобилност*.

10.3. Задачи и действия

10.3.1. КНСБ ще продължи да работи по усъвършенстване на законовите норми с цел подобряване съчетаването на семеен, личен и професионален живот, най-вече онези режими засягащи работното време, целеви отпуски, закрила на лица със семейни ангажименти при прекратяване на трудовите правоотношения.

10.3.2. През следващия мандат организацията ще търси най-добрите решения за преодоляване на наложилата се административна съдебна практика по повод редица прояви на

дискриминация на признак членство в синдикални организации и други. Ще продължим борбата срещу несправедливите тълкувания относно дискриминация поради присъединяване към колективни трудови договори на основание чл.57, ал.2 от КТ.

10.3.3. Ще съсредоточим своите синдикални действия за промотиране на промени в Търговския закон с цел да отговорим на новата европейска инициатива за създаване на Европейска директива относно несъстоятелността. КНСБ ще продължи да настоява за промяна в *Търговския закон*, с която да се предостави субективно право на работника да инициира производство по несъстоятелност към работодателя, който не е изплатил заработени и дължими трудови възнаграждения.

10.3.4. Ще положим усилия за изготвянето на анализ на проявленията на работата през Агенции за временна работа, за да:

10.3.4.1. допринесем за законосъобразното прилагане на тези атипични форми на заетост в практиката;

10.3.4.2. не допуснем трудно обратими нарушения и изменения в развитието и осъществяването на трудовите и осигурителните правоотношения, съпроводени с негативни последици;

10.3.4.3. се намесим, ако и доколкото е нужно, за защита на интересите и правата на работещите при този режим на работа;

10.3.4.4. искаме и обосновем промени в законодателството, ако това се налага.

10.3.5. Една от основните дейности на КНСБ за следващия мандат, свързани с незащитената зетост, е да наблюдаваме отблизо процесите по повод прилагането на легалните разпоредби, уреждащи статута на българските командировани работници в рамките на предоставяване на услуги в страните членки на ЕС, да открие проблемите, които възникват и да работи в посока на тяхното адекватно законово и практическо решаване.

10.3.6. КНСБ ще осъществи информационно-разяснителна работа по изискванията на *Закона за трудовата мобилност и трудовата миграция*, и също ще вземе активно участие със свои представители в работата на създадения Национален съвет по трудова мобилност- нов трипартитен орган. Ще насочим вниманието си и към очакваните форми на заобикаляне на закона, което неминуемо ще води до увреждане на интересите на българските работници спрямо т.нар. работници -мигранти.

10.3.7. И през новия мандат няма да изоставим дългогодишните си усилия да променим *Наказателния кодекс* с цел да гарантираме

неприкосновеността на конституционното право на работниците и служителите на синдикално сдружаване. Ако успеем, това ще бъде още една гаранция за надеждност на трудовите отношения.

11. В търсене на нови форми за защита на дигиталния труд

11.1. Предизвикателства

11.1.1. Дебатът за бъдещето на труда и цифровизацията на икономиката, определена като четвъртата индустриална революция (Индустрия 4.0), набира скорост. КНСБ се ангажира да проучи новите бизнес модели и социалното въздействие на цифровизацията от гледна точка на дигиталната работа, баланса между професионалния и личния живот, 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.

11.1.2. КНСБ трябва приоритетно да се отнесе към въпроса за бързото нарастване на дигиталната производителност и огромното ѝ въздействие върху заетостта и труда. Дигитализацията на труда води до потенциални рискове и увеличаване на несигурната заетост, както по отношение на образуването на монополи, така и до масовите съкращения на работници, до създаване на нови средства за наблюдение и контрол - дори до шпионаж на служители, недостатъчна защита на личните данни и т.н., но в същото време открива нови възможности и способности за подобряване на информацията, комуникацията, участието и работата в мрежа.

11.1.3. КНСБ следва да потърси редица отговори, свързани с многообразния профил на новия вид дигитален работник. В работата през платформи са възможни различни проявления на дигиталния работник. КНСБ трябва ясно да дефинира - кой работник следва да причислим към дигиталния работник - онзи, който работи през дигитална платформа, но извършва ръчен труд или онзи, който е IT специалист, работещ като самостоятелно нает за извършване на определени задачи? Самият израз предполага многообразие от форми, среда и регулации на индивидуалното отношение. Икономическата принуда, която се проявява при поставяне на задачите на работещите през онлайн платформи в известна степен преодолява нуждата от формализиране на отношенията. Въпреки това тези работници трябва да получат

своята правна, социална и синдикална защита.

11.1.4 Въпросът за липсата на баланс в правната регулация следва да бъде поставен на съместно разглеждане от синдикати и работодатели, като:

11.1.4.1. намерим приложимото социално и трудово право към заетостта, предлагана в споделената икономика и през он-лайн платформи;

11.1.4.2. определим работното време и мястото на работа за дигиталните работници;

11.1.4.3. осигурим тяхното синдикално и работническо представителство.

11.1.5. През новия мандат КНСБ ще осигури постоянен мониторинг на новите форми на труд, които се проявяват на пазара на труда. Разрастването на явлението „работа в тъпла“ (особено в Европа, Азия, Северна и Южна и Америка) следва да се наблюдава от синдикатите в България и това е огромно предизвикателство. Как да дадем защита на работника, който е част от електронната вселена и не е ясно с какъв правен статут е? Как да преоценим законодателството си, за да можем да отговорим на предизвикателствата на новите форми на труд?

11.1.6. Пред КНСБ стоят няколко ключови въпроса - предизвикателства, на които ще търсим отговор през новия мандат. Те са:

11.1.6.1. Как може да бъде постигната «хуманизация на труда» в 21-ви век?

11.1.6.2. Приложими ли са все още основните понятия на трудовото законодателство «работник/служител» и «работодател-предприятие» в бъдещия свят на дигиталния труд?

11.1.6.3. Ще предложим ли нови законови норми, които да обхванат особеностите и спецификите на цифровизираната работа, така че да дадат защита на работника?

11.1.6.4. Трябва ли да се поддържа принципът на защита на работника в установени нови форми на трудовите отношения, включително и такива под формата на дигитална работа?

11.2. Приоритети и цели

11.2.1. КНСБ ще прояви приоритетна загриженост за ефектите на дигиталната икономика върху възможностите за регулации. Споделената работа, съвместните работници, както и нарастващият брой на работа по отделни задачи („microjobbers“), ни карат през следващия мандат на организацията внимателно да проучим какви възможности има в закона, които позволяват да осигурим на такива

работници право на работно време, почивка, както и възможност за заплащане или компенсация при заболяване.

11.2.2. Основна цел на КНСБ е да съдейства на работещите през он-лайн 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.

11.2.3. КНСБ ще настоява цифровизацията на труда да е базирана на качествена работа. Наша цел ще бъде мобилизирането на експертния потенциал, за да облекчим прехода от обичайния към цифровия трудов пазар чрез разработване на адекватни мерки, в тясно сътрудничество между държавата, работодателските организации и синдикатите.

11.2.4. Друга цел на организацията е качествените работни места в Индустрия 4.0 или интелигентните услуги да бъдат подкрепени от сключването на нов обществен договор между социалните партньори - с подсилени и разширени права за информиране, консултиране, участие в управлението и демократизацията на работното място.

11.3. Задачи и действия

11.3.1. КНСБ ще подкрепи предложението за създаване на европейска правна рамка относно цифровия труд, ако преходът към този вид труд предвижда устойчиви, честни и справедливи мерки.

11.3.2. КНСБ ще работи за намаляване на последиците от цифровите предизвикателства въз основа на задълбочен анализ на текущия процес на дигитализация в отделни икономически сектори. От решаващо значение е да направим преглед на икономическите сектори и на работните места, които са застрашени от изчезване в България при навлизането на цифровизацията на труда, като намерим адекватния начин да защитим работниците, останали без работа в следствие на тези структурни и технологични промени, чрез нови видове обезщетения за безработица, установяване на минимален размер на универсален доход и други подобни.

11.3.3. КНСБ трябва да работи за намаляване на последиците от нарастващото неравенство между един ограничен контингент дигитални „елитни специалисти” и масата „работници в платформи”, като обърне специално внимание на експлозията в броя на „споделените работници” (едновременно при няколко работодателя). Трябва да избегнем или в голяма степен предотвратим увеличаването на несигурната и фиктивна

самостоятелна заетост, както и създаването на нови икономически сектори с ниско заплащане на труда и несигурна заетост.

11.3.4. КНСБ ще издигне темата за бъдещето на труда в центъра на сериозен дебат, защото смята, че обществото трябва да разчита на квалифицирана и защитена работна ръка. Време е да се постави началото на обществен дебат и диалог относно цифровизацията на труда и последиците от нея. Затова КНСБ ще настоява за създаване на постоянно действащ форум, обединяващ българските социални партньори, в който да се обсъжда визията за дигитализация на българския пазар на труда, основана на ясна пътна карта, за бъдещето на икономиката, развитието и устойчивостта на интелигентните цифрови услуги и работни места. В тази рамка трябва да се търси и регулиране на монополните цифрови платформи.

11.3.5. С цел изпълнение на основния приоритет, пред КНСБ стои задачата - в контекста на настъпилите промени в света на труда, да осъществи качествен анализ на всички вече установени защитни механизми на закона по отношение на новите т.нар. „дигитални форми на труд“ и доколко защитата, която съществува, може да се прилага изцяло или частично към дигиталната работа и дигиталния работник. Правната рамка трябва да се анализира, за да се определи - дали и доколко тя трябва да се актуализира в конкретни области, за да се покрият новите дигитални форми на труд.

11.3.6. Друга дейност, гарантираща изпълнението на нашите приоритети относно защитата на труда през цифрови платформи и при „работа в тъпла“, е през настоящия мандат организацията ни да предложи на останалите национални социални партньори съвместно да разработим няколко важни документа:

11.3.6.1. *Стратегия за утвърждаване на спецификите на дигиталния работник и неговите трудови и социални права*, която да определя вида на неговото правоотношение с он-онлайн работодателя, мястото, от което се предоставя трудът (работно място), минимално гарантирания доход за извършената работа, времевите граници, в които се полага трудът (работно време), условията за безопасен труд и т.н.;

11.3.6.2. *Легални способи за установяване на правна формула за сключване и прекратяване на договор между он-лайн работник и он-лайн работодател*, както и произтичащите от него последици за двете страни по правоотношението;

11.3.6.3. *Стратегия за социална защита на наетите за извършване на цифрова/дигитална работа*, в.т.ч. установяване

на базов доход за подобна работа.

12. Ускоряване на кохезията в заплащането на труда и овладяване на новите предизвикателства

12.1. Предизвикателства

12.1.1. Основно предизвикателство пред нас е постигането на по-голяма справедливост в първичното разпределение на дохода. Компенсацията на наемния труд, като относителен дял в БВП на България, е на незадоволително равнище, което генерира социално напрежение и силна неудовлетвореност от труда. Не можем да постигнем осезателен догонващ ефект в работните заплати, без да променим съществено това съотношение в полза на труда (поне до 48-50% от БВП), защото ниското участие в разпределението на дохода означава продължаваща масова бедност и задълбочаване на социалните неравенства.

12.1.2. 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 оръязване на права и придобивки и превръщането на разходите за труд в основен фактор за конкурентоспособност.

12.1.3. Обезпокояващи за нас са всички послания, препоръки и опити за по-голямо огъвкавяване на системите на заплащане, което се свежда до ограничаване размера на основната работна заплата и вкарването на повече допълващи гъвкави елементи. За нас това е ясен сигнал за засилване на несигурността и неопределеността в заплащането на труда, което на практика ще подкопае възможностите за ефективно колективно договаряне на заплатите, разделяйки техния потенциален размер във все по-неблагоприятно съотношение на гарантирана и необвързваща част.

12.1.4. Нови предизвикателства пред заплащането на труда възникват, успоредно с бързо настъпващите промени в характера на труда, дигитализацията на икономиката и новите технологии. Работата през електронни платформи коренно видоизменя не само традиционните трудови правоотношения, но силно изостря конкуренцията, при която местоработата е без никакво значение, а минималната заплата и защита не могат да бъдат регулатор на заетостта. Несигурността на работата, а и 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.

12.1.5. Работещите в „новата икономика“ (дигитални платформи и „работа в тълпа“) са поставени в позицията да се адаптират много бързо към предлагането на „несигурни задания“. По отношение на оценката и заплащането на труда се наблюдават два паралелно протичащи процеса – на стандартизация (процедурите и задачите могат да бъдат калкулирани и използвани за генерирането на индикатори за целеполагане и изпълнение) и на модулзация (работата се декомпозира на единични задачи, отделени една от друга пространствено и в самостоятелни договори).

12.1.6. Трудовото възнаграждение на дигиталните работници се основава по-скоро на резултати, отколкото на отработено време, или пък зависи от технически усъвършенствани системи на мониторинг – напр. такива, които улавят дали работникът е влязъл в мрежата на компанията и колко време работи по изпълнението на всяка задача.

12.2. Приоритети и цели

12.2.1. 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 труд, преодоляване негативното влияние на външните и вътрешни рестриктивни фактори и ускоряване процеса на доходна кохезия в рамките на ЕС. Значим кохезионен ефект в сферата на заплащането на труда може да се реализира основно чрез: повишена производителност на труда, като следствие от нова качествена заетост, усъвършенствани умения и постоянна квалификация на работната сила; подобрени механизми за разпределение и преразпределение на създадения продукт.

12.2.2. 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. Нашият отговор на упорито налаганата тенденция към децентрализация на преговорите е още по-активно участие на всички нива на договаряне на работните заплати.

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

12.2.4. 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.

12.2.5. КНСБ ще предприеме ежегодно (в началото на второ тримесечие) изготвяне на 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. В същото време, с тази стъпка ще стимулираме КТД с двугодишен срок на валидност да бъдат съпътствани от ежегодни анекси по заплащането на труда, ако в тях няма конкретни договорености за стъпките и размерите на повишаване на работните заплати.

12.2.6. „Нископлатените работници” са особен обект на внимание за КНСБ. Трябва да намалим техния дял от 30 на 15%, защото те са потенциалният контингент, от който се формират „работещите бедни”. Факторите, които влияят върху феномена „работещи бедни”, са различни (демографски, семейни, здравен статус, ефективност на системата за социално подпомагане, равнище на доходите, вид на заетостта), но най-често това са ниското равнище на работната заплата и атипичната и незащитена заетост. Това означава, че 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.

12.2.7. КНСБ счита, че държавата трябва да поеме ясен ангажимент и реални действия за преодоляване на дъмпинга в заплащането на труда. Минималните социални стандарти са най-важният инструмент, който държавата следва не само да прилага, но и да задължава всички икономически субекти да се съобразяват с тези норми. Настояваме за ускоряване на действията на правителството по ратификация на Конвенция 131 на МОТ, касаеща механизма за определяне на минималната работна заплата.

12.2.8. Минималната работна заплата за страната е

задължителен минимален стандарт и КНСБ ще се противопостави на всички опити за нейната отмяна или превръщането ѝ в гъвкав регулатор (зависещ от регионални специфики и нивото на заетост по квалификационно-образователен признак). Минималната работна заплата трябва да осигурява възпроизводство на работната сила в рамките на семейството/домакинството. Следователно, както размерът на МРЗ, така и механизмът за нейното формиране трябва да се ориентират към значително надвишаване на официалната линия на бедност и приближаването ѝ до 60%-но съотношение към средната работна заплата.

12.2.9. В отстояване на нашия принцип „за достойно заплащане на труда“ трябва да наложим един надграждащ минималната работна заплата ориентир, какъвто е „заплатата за издръжка“ (living wage). Макар да няма универсален и задължителен характер, „заплатата за издръжка“ е надежден механизъм за преодоляване на драстичните неравенства в заплащането на труда и важен фактор за преход към устойчива средна класа. Ще налагаме този механизъм на регионален и секторен принцип, в зависимост от конкретните условия и възможности за ефективно трипартитно сътрудничество.

12.2.10. 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 инцидентна заетост), както и трансфериране на социално-осигурителни вноски от дигиталните платформи към съответните системи за социална сигурност.

12.2.11. Адекватната защита на работещите в дигиталната икономика е наложителна, за да предотвратим появата на нов, дигитален прекариат. Индустриална революция 4.0 няма да се случи за една нощ, затова елементите на дигиталната икономика трябва да бъдат формирани стъпка по стъпка - последователно и в интерес на обществото. В този смисъл включването на синдикатите в процеса на моделиране бъдещето на труда е както предизвикателство, така и възможност за влияние.

12.3. Задачи и действия

12.3.1. Оказване на методическа помощ за усъвършенстване механизмите за определяне цената на труда и формиране системите на заплащане в преговорите на браншово и фирмено равнище.

12.3.2. Активно участие в ежегодното актуализиране и

договаряне на минималната работна заплата за страната при използването на социални и икономически критерии, съгласно препоръките на Конвенция 131 на МОТ.

12.3.3. 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.

12.3.4. Използване на Националната мрежа по колективно договаряне за формирането на гъвкави експертни екипи, които да бъдат в помощ на преговорите по заплатите на браншово и фирмено равнище.

12.3.5. Прилагане на координирани политики при участието и работата ни в органите за тристранно сътрудничество в сферите на заетост, доходи, квалификация и др., с оглед минимизиране на явлениято „работещи бедни“.

12.3.6. Активно участие на „работнически инспектори“ в проверките, извършвани от органите на ГИТ, за ограничаване на сивата икономика, нередовното изплащане на трудовите възнаграждения и прилагането на социален дъмпинг.

12.3.7. Поддържане и усъвършенстване на платформата „електронен синдикат“ и он-лайн услугите, които се предоставят по заплащането на труда и договарянето на заплатите.

12.3.8. 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.

12.3.9. Организиране и провеждане на координиран процес за договаряне по работните заплати при оптимално съчетаване с договарянето на МОД по икономически дейности.

12.3.10. Насърчаване практиката на превръщане на договорените МОД в ефективно действащи минимални за съответните браншове работни заплати.

12.3.11. Активно експертно участие в органите на ЕКП, работни и тематични групи, тристранни институции, за: провеждането на координирани политики по договарянето на работните заплати; разработването и приемането на общоевропейски критерии и методически подход при определяне на националните минимални заплати в страните-членки на ЕС.

12.3.12. Въвеждане на диференцирана МРЗ за завършилите висше образование младежи, работещи по специалността си, установена в Кодекса на труда с коефициент 1.5 от МРЗ за страната.

12.3.13. Възбуждане на публичен дебат и предприемане на

действия за определяне на „таван на работните заплати”, като морално приемлив ориентир за ограничаване прекомерната диференциация в заплащането на труда.

12.3.14. Проучване и експертно-методическа работа за подготовката на пилотен проект „заплата за издръжка”, като надграждащ инструмент за достойно заплащане на труда и разширяване на приложимостта му в българската практика.

12.3.15. Активно включване в Европейския семестър със синдикални анализи, оценки и позиции с акцент върху проблемите в сферата на заетостта, доходите и социалните системи.

12.3.16. Още в този мандат трябва да разработим нашите варианти в отговор на новите предизвикателства пред труда и неговото заплащане, защото висока цена ще получи този труд, който създава новите технологии и работи, но също и служителите, които са силно креативни и успяват да намерят свободните и нововъзникващи ниши за заетост и обществено полезна работа.

12.3.17. КНСБ ще използва всички възможни механизми на различни нива, за да влияе върху процеса на формиране на дигиталната икономика и гарантирането на минимални нива на заплащане:

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

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

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

12.3.17.5. Представителство в бордовете на компаниите, с цел осъществяването на постоянен мониторинг на фирмените стратегии за дигитализация на дейностите и работните места.

12.3.18. Бъдещата „държава на благоденствието” трябва да има нови, ефективни механизми за защита и КНСБ ще работи тази защита да бъде ориентирана към дохода на индивида, а не към статуса на заетост; очакваните чести преходи на пазара на труда, смените на работното място, гъвкавите форми на дистанционна работа (вкл. едновременно при няколко работодатели), следва да бъдат гарантирани от адекватни компенсационни механизми,

недопускащи резки промени в доходния статус на индивида.

13. Безопасност и здраве при работа и екология

13.1. Предизвикателства

13.1.1. Сред най-сериозните предизвикателства и последствия на Четвъртата индустриална революция ще бъде промяната в работните места и нужните за тях трудови умения. Тя обединява технологични сегменти, като изкуствения интелект, 3D принтерите, „Интернет на нещата“ /Internet of Things/, биотехнологиите, нанотехнологиите, роботите, дигитализацията и редица други сфери на иновация. Тези нови възможности носят и нови рискове, свързани с безопасността, физическото и психическото здраве на работещите.

13.1.2. 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 прилането на безопасни работни практики, ще стане проблематично.

13.1.3. Климатичните промени се превърнаха в абсолютен приоритет в глобалната и европейската политика, като последствията от тях са пагубни за по-голяма част от населението по света. В края на миналата година в Париж бе прието Глобално споразумение за борба срещу климатичните промени, което до сега е подписано 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. Това ще изисква засилено участие не само на държавата, но и на социалните партньори, общините, фирмите и гражданското общество.

13.1.4. Във връзка със справедливия преход към „зелена икономика“ се очаква да бъдат създадени хиляди „зелени“ работни места. Слънчевата енергия, 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.

13.1.5. 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 демографският фактор като огромно предизвикателство пред Конфедерацията за осигуряване на безопасни работни места.

13.2. Приоритети и цели

13.2.1. КНСБ поставя безопасността и здравето при работа в основата на качеството на труда и качествената заетост. 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 и измеримо положително въздействие върху производителността и допринася за подобряване на устойчивостта на системите за социална сигурност.

13.2.2. Основен приоритет на КНСБ относно политиката по безопасност и здраве при работа през следващия период ще бъде устойчивото развитие на трудовия живот, в контекста на променящата се работна среда и настоящата демографска тенденция – застаряване на населението и увеличаване процента на възрастните работници. 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.

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

13.2.3.1. Адаптиране на законодателството в областта на безопасните и здравословни условия при работа в условията на четвъртата индустриална революция;

13.2.3.2. Идентифициране на новите работни места, условията на труд и организацията на труда;

13.2.3.3. 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.

13.3. Задачи и действия

За постигането на тези приоритети и цели КНСБ ще настоява и

ще участва активно при:

13.3.1. Разработване на методика/инструментариум за оценка и управление на риска при „зелените“ работни места;

13.3.2. Провеждане на обучения на работещите за адаптация към променящите се условия на труд от закриващи се работни места с цел насочването им към нови;

13.3.3. 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;

13.3.4. Разработване на синдикална стратегия за устойчиво развитие и зелена икономика; включване на ангажменти и дейности за опазване на околната среда и измененията на климата в колективното трудово договаряне;

13.3.5. Насърчаване на инвестициите в екологично чисти технологии, които помагат в борбата с измененията на климата и създават нови възможности за бизнес и работа, като същевременно се договори на европейско ниво удължаване на сроковете на действие за добив на изкопаеми енергоизточници и компенсации за периода на тяхното постепенно закриване.

13.3.6. 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.

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

13.3.8. 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;

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

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

13.3.11. Ще настояваме държавата пряко да се ангажира в създаването и финансовото обезпечаване на институция по безопасност, здраве и екология, с цел приоритизиране на дейността към превенция и научно обосноваване на политиките за

безопасност и здраве при работа и екология.

В. Усъвършенстване на системите за социална защита

За КНСБ стабилната, устойчива и щедра система за социална защита е доказан продуктивен фактор и основен залог за социалната сплотеност и благоденствието на обществото. Тази дълбоко вкоренена синдикална ценност е исторически проверена и практически доказана от икономическия просперитет и стандарта на живот в страните с най-високи социални разходи и най-щедри защитни системи. Затова не секва синдикалното вдъхновение и амбицията за постигане на все по-високо качество на труд и живот, за икономическо развитие в името на социалния прогрес в полза на гражданите.

Динамиката в икономическия и социалния ред в Европа и Света изправят трудовия свят и системите за социална защита пред нови предизвикателства. Остатъчните ефекти от финансовата и икономическата криза, зародилите се и развиващи се нови, непознати до сега форми на трудова заетост и специфики на пазара на труда ги засилват и умножават непрестанно. Инерцията на политиките на рестрикции силно подчини социалното развитие на икономическия прогрес.

Сложната демографска ситуация и етническа структура на българското общество, обуславящи един трудно регулируем, сегментиран и неуравновесен пазар на труда, допълнително задълбочават и без друго огромните трудности да се поддържа функционираща, ефикасна, финансово стабилна и адекватна на потребностите на хората социална защита в средносрочен и дългосрочен план.

Основно предизвикателство остава фактът, че трудът все по-малко ни защитава от бедност и не само поради дълбоките превратности, които се наблюдават в тези отношения. Високе относителният дял на ниско платения труд, поляризацията на заплатите, расте броят на лицата в риск от бедност и социално изключване, задълбочава се поляризацията и неравенствата.

Стартиралата либерализация на цените на електроенергията не е съпроводена с анализи за въздействие и съответните защитни механизми за населението. Това е процес с неясни последици за населението и за системата за социална защита. Разработването и прилагането на микс от адекватни политики за превенция и преодоляване на т.нар. „енергийна бедност“ е необходимият нов инструмент на защита, който трябва да получи реализация.

Дигитализацията, споделената икономика, работата чрез кибер

платформи и всички нововъзникващи форми на упражняване на трудова дейност, променят стандартната институционална рамка на връзки и отношения в труда и социална защита на работещите. Те все повече отварят пазара на труда за нетрадиционни, дори непознати форми и предпоставят разделение на сферата на труда на две части – една защитена от трудовото и осигурителното право и друга – не. Следователно, правната рамка на трудовите връзки, социалната защита и данъчните правила трябва да се изследват, за да се дефинират сферите на необходими адаптации и се гарантира защита на работниците в новите условия, като се обхващат новите форми на работа.

Модернизирането на системите за оценка, качествено заплащане, защитата на труда и удължаването на трудовия живот, базирани на целенасочена държавна политика за създаване и поддържане на качествена заетост за всички възрасти и на взаимни амбициозни ангажименти на социалните партньори са гаранция за функционирането на жизнеспособна и адекватна защитна система в условията на предизвикателствата на „4-та индустриална революция“. Важна роля в това отношение се възлага на лансирания през 2016 г. от Европейската комисия Европейски стълб на социалните права. За неговата ефикасна, качествена и цялостна европейска реализация, обаче, ще бъдат нужни цели и солидарни усилия на цялото европейско население и разбира се на синдикатите.

14. Финансово стабилна, автономна и развиваща се осигурителна система, способна да изпълнява дълготрайно своите социални ангажименти

14.1. Предизвикателства

14.1.1. Под натиска на демографските и технологичните промени, въпреки предприетите действия, насочени към стабилизиране на осигурителните финанси, дългосрочната устойчивост на осигурителната система, и особено перспективите за нарастваща адекватност на осигурителните плащания, продължават да са основно предизвикателство за постигането на растящо качество на закрилата. Задълбочаващата се бедност и неравенство и сред лицата, получаващи осигурителни плащания, доказва, че като цяло системата има сериозен проблем с ефективността на защитата.

14.1.2. Ключови елементи от осигурителната система все още чакат своето балансирано и трайно законодателно решение, за да се създаде работеща и перспективна нормативна рамка,

създаваща трайни гаранции за правата на осигурените. Отсъствието на достатъчна степен на обществен, политически и между социалните партньори консенсус по най-важните от тях – темповете и мащабите на осъвременяването на пенсиите, функционирането на фазата на изплащане на допълнителните пенсии от втория стълб и особено гаранциите за доходността по индивидуалните партии, проблемите с инвалидните пенсии и адекватността, минималните нива на обезщетенията и помощите, издигат допълнителни бариери пред намирането на работещи и справедливи решения.

14.1.3. Нововъзникващите социални рискове, обвързани с последиците от фундаменталните изменения на връзките и отношенията при полагането на труд, поставят с особена острота потребността от обогатяване и разнообразяване на съществуващите и най-вече иницирането на нови подходи и схеми за защита и покритие на съответните нови рискове.

14. 2. Приоритети и цели

14.2.1. КНСБ е организация, която има последователна, ясно структурирана, комплексна и перспективна визия – как трябва да изглежда и да се развива осигурителната система. Конфедерацията ясно осъзнава потребността от повече солидарност, която да допринесе за повече справедливост, качество и стабилност в осигурителната система, затова приема и своята отговорност в тяхната реализация.

14.2.2. Стабилизирането на осигурителните финанси и гарантирането на дългосрочната жизнеспособност на осигурителната система да изпълнява своето предназначение при растяща адекватност на обезпеченията, да оказва ефективно въздействие за намаляване на риска от бедност и ръст на благоденствието, остава приоритет от най-висок ранг. В този контекст съпротивата срещу провеждането на рестриктивни бюджетни политики и натиск върху разходите, обезпечавачи правата на осигурените лица е не само актуална, но остава сред първите синдикални приоритети.

14.2.3. Проучването и анализът на перспективата за нововъзникващи форми и връзки в труда, на последиците от т.н. „дигитализация“ и свързаните с нея промени в организацията на труда, производствата и дори на обществото, са приоритет, въз основа на който КНСБ ще гради принципите и постановките на нужните и възможни нови решения за организиране и функциониране на социалноосигурителната система.

14.3. Задачи и действия

14.3.1. Конфедерацията си поставя амбициозни ангажименти за:

14.3.1.1. Съхраняване автономността и трипартитния принцип на управление на Държавното обществено осигуряване за да е в състояние то да изпълнява предназначението си. Реализиране на синдикалната визия „от вътре“ чрез участие и въздействие при обсъждането и утвърждаването на основни насоки за развитие, нормативни изменения, бюджетни и осигурителни политики и закони и осигурителни такива в органите за управление на системата и НСТС.

14.3.1.2. Продължаване на постепенното възстановяване на размерите на осигурителните вноски за фондовете на ДОО, в съответствие с актюерските методи и правила, с цел качествено подобряване на баланса между приходи и разходи във всички фондове на ДОО и създаване на ресурсна база за чувствително подобряване адекватността на осигурителните плащания.

14.3.1.3. Разработване и договаряне на промени в концепцията и нормативната база, в т.ч. ресурсното обезпечаване на осигуровката срещу „Безработица“ с оглед повишаване и разширяване възможностите на фонда за разнообразяване на покритите рискове (икономическа безработица; постепенно/гъвкаво пенсиониране и пр.).

14.3.1.4. Разработване на предложения и мерки за подобряване събираемостта на приходите в системата, ограничаване на незаконните и полулегални практики при наемане на работна сила и повишаване отговорността и контрола на предприятията за спазване на осигурителните задължения.

14.3.1.5. Усъвършенстване на механизма и правилата за ежегодното договаряне на минимални осигурителни доходи по икономически дейности и квалификационни групи професии, с оглед превръщането им в договорени минимални работни заплати по групи професии в съответните икономически дейности.

14.3.1.6. Иницириране на дебат за договаряне на законодателни промени за по-ясно регламентиране на предназначението, приходите, инвестициите и управлението на т.нар. „Сребърен фонд“, с цел създаване на предпоставки за по-ефективната му роля на „балансър“ на разходите за пенсии в годините на пиков демографски натиск върху системата.

14.3.2. КНСБ ще настоява и за:

14.3.2.1. Противопоставяне на рестриктивните бюджетни политики и постоянно повишаване адекватността на осигурителните плащания.

14.3.2.2. Повишаване качеството, обхвата и адекватността на осигурителната защита при безработица за заетите в нетипични форми на заетост (сезонна работа, почасова заетост, надомна работа и др. нови и неklasически форми), в т. ч. регламентирани на обезщетения за безработни образовани младежи до намиране на първо работно място.

14.3.2.3. Последователно провеждане на мерки за повишаване коефициента на заместване на дохода преди пенсиониране, така че да се постига заместване между 70 и 80 на сто в средно- и дългосрочен план, независимо от избора за осигуряване – само първи, или първи и втори стълб. По-амбициозно повишаване на тежестта на всяка година осигурителен стаж във формулата за определяне на пенсията;

14.3.2.4. Усъвършенстване и прецизиране на законодателството задължителното пенсионно осигуряване – втори и трети стълб, с цел гарантиране на разумно управление средствата в пенсионните фондове, адекватни доходност и размери на пенсионните обезпечения, поносимо ниво на такси и удръжки и ефикасен контрол върху дейността.

14.3.2.5. Подобряване на нормативната уредба на медицинската експертиза на работоспособността и отстраняване идентифицираните дефекти при прилагането ѝ, във връзка с ползването на права, както от системата на ДОО, така и от здравната система. Строги мерки за контрол и санкции при доказана злоупотреба с натовизи инструментариум.

14.3.2.6. Инициране и активно участие в широкомащабен правителствен проект „Бъдещето на труда“ за анализ и изследване предизвикателствата на новите форми и отношения в труда, тяхното въздействие върху икономическите и социалните отношения и системи, и на тази основа формиране на перспективна визия и политики за адаптиране на социалната защита към новите потребности и предизвикателства.

15. По-адекватни политики за социална солидарност и подкрепа на уязвими слоеве, групи и лица. Достъпни и качествени социални услуги за всички

За бедността и социалното изключване има различни причини – както структурни, така и лични. Овладяването и превенцията им са непосилни само за социалните политики и системи. Те изискват обвързани, целенасочени и най-вече иновативни съвременни икономически, фискални и социални политики за борба с бедността и социалното изключване във всички техни

измерения.

Обществената солидарност се нуждае от рестарт и обновено съдържание, за да се изпълни с повече жизненост конституционната повеля за социалната държава и социалната защита да стане основен инструмент на управление и балансиране на промените в икономиката и на пазара на труда. Универсален обхват и защита, адаптирана за отделния индивид, независимо от типа трудови връзки и отношения, които практикува са вероятните направления на адаптиране на защитата в новите условия и те трябва задълбочено да се изследват.

Предложението на Европейската комисия за изграждане на Европейски стълб на социалните права и предизвиканата в отговор амбициозна активност на европейското работническо движение за нормативни гаранции при изграждането му и общовалидни измерители на качеството гарантиране реализацията със сигурност ще подпомогнат и мултиплицират обществените усилия по посока на държавите на социалното благополучие.

15.1. Предизвикателства

15.1.2. Демографските предизвикателства, проявяващи се в общо намаление и застаряване на населението в трудоспособна възраст, задълбочават предизвикателствата и ресурсния натиск върху социалните и здравните системи. Все по-неотложно става разработването на ефикасен и целево заделен ресурс и комплекс от мерки за овладяване на тези предизвикателства, формиране на политики и мерки за пречупване на негативните тенденции на отрицателния прираст и високата смъртност.

15.1.3. Формираното, не без основания, чувство за безнадеждност и безперспективност у хората със специфични потребности и/или с увреждания – възрастни, млади и непълнолетни и особено у техните семейства, не малка част от които сами носят бремето на постоянната грижа, е огромно предизвикателство, изискващо целенасочени усилия за коренна промяна на обстоятелствата чрез разработване и прилагане на включващи мерки, мрежи и услуги.

15.1.4. Ширещата се безконтролна комерсиалност в сферата на предоставяните от частни субекти социални услуги, особено услугите, насочени към болните и зависимите членове на обществото, практически прави недостъпни тези услуги за огромната част от нуждаещите се. Лекотата, дори охотата, с които държавата преотстъпва или упълномощава частни субекти да осъществяват такива дейности се нуждае от сериозна преоценка, нормативна преработка и много по-стриктна регламентация.

15.1.5. Отражението на процесите и последиците, свързани с

дигитализацията върху всички обществени отношения, насочва към преосмисляне на устройството, критериите, подходите и механизмите за закрила на гражданите. В този контекст идеята за универсален безусловен доход заслужава задълбочено проучване и внимателен прочит на съществуващите практики и ефектите от прилагането им, като един нов подход за превенция на бедността и изключването.

15.2. Приоритети и цели

15.2.1. За КНСБ е от първостепенно значение провеждането на комплексни, взаимнообвързани и ресурсно обезпечени политики, които гарантират защитен труд при всички негови форми, съдържат специфични форми и индивидуален подход към най-уязвимите групи (деца, семейства с един родител, сираци, възрастни, болни и самотни хора, хора с увреждания) и допринасят за благосъстоянието на обществото. Такива политики трябва да бъдат обезпечени ресурсно адекватен и нестационарен дял от БВП.

15.2.2. За да се постигнат адекватни отговори на новите изисквания, породени от динамиката в трудовите отношения и взаимовръзки е необходимо задълбочено изучаване и анализ на проявите им и съответно модернизиране на законодателството, практиката и методологията в социалното подпомагане и социалните услуги, в съответствие с новите потребности.

15.2.3. Системата за социално подпомагане следва да се превърне в гарант срещу бедността и социалното изключване, а официалната линия на бедност – в основен ориентир на политиките.

15.2.4. Наличието на достъпна, универсална и добре структурирана система за дългосрочна грижа, с контрибутивен или универсален характер (специална ваучерна система) с доказана ефективност за подобряване личния, семейния, трудов и обществен статус на лицата, нуждаещи се от постоянни грижи, както и техните семейства остава сред приоритетните синдикални инициативи и грижа.

15.2.5. Общоевропейските синдикални ценности, политики и искания остават основен ориентир при разработването и провеждането на национални програми и мерки за борба с бедността и социалното изключване, в т.ч. на българската проекция на Европейския стълб за социални права.

15.3. Задачи и действия

15.3.1. Синдикатът ще работи самостоятелно и съвместно с държавните органи, местните власти, бизнеса и други неправителствени организации по инициативи и мерки, които

отговарят както на традиционните, така на нововъзникващите потребности, в т.ч. чрез:

15.3.1.1. Ежегодно аргументиране и отстояване на дял от БВП, гарантиращ изпълнението на националните стратегии, програми, мерки и цели в областта на заетостта, образованието, здравеопазването и социалната защита, при постоянно нарастващо качество;

15.3.1.2. Проучване и анализ на тенденциите, наличните практики и възможните решения за привързване правото на защита към индивида, а не към неговия професионален статут.

15.3.1.3. Изграждане на синдикална визия относно нуждата от промяна в „маршрута“ на солидарността по отношение някои нови рискове, които ще се нуждаят по-скоро от универсална, отколкото от контрибутивна защита (недостатъчни за достоен живот доходи, бременност и раждане, здравни грижи и услуги, дългосрочна грижа и др.), в т.ч. чрез привличане на нови финансови ресурси и ангажиране отговорността на тези, които определят реда в новите форми на труд.

15.3.1.4. Проучване и анализ на празнотите и възникващите нови потребности в социалната сфера и на тази база предложения за модернизирани и усъвършенствани на нормативната уредба по отношение критериите за достъп, разнообразие на мерките, адекватност на плащанията и ефикасност на контрола при прилагането на социалните програми и мерки;

15.3.1.5. Прецизиране и доразвиване на политиките и програмите заподкрепа на лица с увреждания, с акцент върху индивидуализиране на мерките за подкрепа, достъпност на околната среда и адаптирани към възможностите им форми на обучение, квалификация и трудова заетост;

15.3.1.6. Анализирани на добри практики и сполучливи механизми за предоставяне на т.нар. „дългосрочна грижа“. Подновяване натиска за реализиране на синдикалното предложение за нормативно регулиране на услугата, в т.ч. чрез въвеждане по законодателен път на възможността за предоставяне на социални услуги чрез ваучери;

15.3.1.7. Отстояване на достъп до услуги от общ интерес – здравеопазване, електроенергия и водоснабдяване и канализация чрез договаряне и участие в разработката на мерки и политики за гарантиран достъп и финансова подкрепа на уязвими групи и граждани, в т.ч. договаряне на политики и мерки за преодоляване и превенция на т.нар. „енергийна бедност“.

15.3.2. КНСБ ще работи последователно и за:

15.3.2.1. По-строг регламент, на ниво закон на националната методика за изчисляване на официалната линия на бедност при използване на методиката на Евростат (SILC), която дава точна картина за този показател и ограничав възможностите за административна намеса, в разрез с методиката;

15.3.2.2. Прилагане на официалната линия на бедност при разработването в основата на политиките и програмите за парични форми на социално подпомагане, формирането на минимални социални стандарти и минимални доходи;

15.3.3. В рамките на социалното направление от своята дейност, Конфедерацията ще настоява и съдейства за:

15.3.3.1. Подобряване възможностите и ролята на здравната система и обособяване на специални грижи и услуги за майчинството и детството, в т.ч. по линията на асистираната репродуктивност.

15.3.3.2. Включване в рамките на политиките за демографско развитие на мерки за утвърждаването на двудетен, а в по-далечна перспектива и тридетен модел на българското семейство, съдържаща ясни ангажименти на здравната, образователна и социална инфраструктура към семействата, особено младите сред тях, и обезпечена с целеви ресурси.

15.3.3.3. Разработване на държавна жилищна политика, включваща целево стимулиране на раждаемостта чрез материални облекчения за условията на живот.

15.3.3.4. Засилване на стимулите към семействата с деца чрез данъчната система.

15.3.3.5. Създаване на реални възможности за съвместяване на трудовия и семейния живот, чрез постоянно надграждане на националната инфраструктура, улесняваща отглеждането на деца и повишаване отговорностите на предприятията.

15.3.3.6. Развитие и обогатяване на социалните услуги по отношение на деца без родители и деца с увреждания, както и мерки насочени към предотвратяване изоставянето на деца от уязвими семейства.

15.3.3.7. Разработване и договаряне на политики за активно остаряване и солидарност между поколенията, позволяващи удължаване на трудовия живот в добро здраве на възрастното поколение и гарантиращи пълноценна първа заетост за младите, както и трансфер на познания и опит.

14.3.3.8. Солидарни усилия на европейско и национално равнище за постигане разработването и приемането на европейска рамкова директива, определяща общовалидни дефиниции и методи за регламентиране на национални режими за адекватен минимален

доход, включващи подкрепа на доходите, чрез социално включване и достъп до качествени услуги.

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

16.1. Предизвикателства

16.1.1. 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.

16.1.2. Пазарните пристрастия се пропират 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.

16.1.3. Затрудненията 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 непредвещават по-добро бъдеще за здравеопазването.

16.1.4. Ниските доходи на хората от своя страна допълнително пречат за достъпът 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 ограничени 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.

16.1.5. Ширещата секвизиконкуренция 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, консултативи и др., натовазва с растяща тежест и под различни форми (избор на екип, дарения, купуване на консултативи и пр.) осигурените, които вече са платили за всичко това през здравноосигурителните си вноски.

16.2. Цели и приоритети

16.2.1. 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.

16.2.2. 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, е неоспоримо постоянно проявяваща се.

16.2.3. Необходимият 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 здравни грижи и услуги. Това предполага обезпечаването на достатъчно инвестиции в съвременни методи, медикаменти и технологии със съответното ресурсно и кадрово обезпечаване.

16.3. Задачи и действия

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

16.3.1.1. 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 (К 24 МОТ, ЕСХ, СЗО, ЕС)

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

16.3.1.3. 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;

16.3.1.4. Нормативна забрана лечебните заведения и изпълнителите да въвеждат каквито и да било нерегламентирани от закон доплащания от страна на осигурените и пациентите;

16.3.1.5. 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 благоденствия;

16.3.1.6. 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;

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

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

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

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

16.3.1.11. Понататъшно усъвършенстване на нормативната база за правата на пациентите, строг и безпристрастен контрол за качеството на предоставяните медицински услуги, ефикасна отговорност за констатирани нарушения.

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

16.3.1.13. Осъвременяване на използваните технологични

съоръжения, стремеж към прилагане на иновации в областта, които повишават ефективността на здравни грижи и облекчават труда на работещите в здравната система.

Трети раздел: Представителство и защита на права и интереси

А. Промени в характера на труда и организационните структури на синдиката

През последното десетилетие протичат изключително динамични промени в характера на труда, обусловени от промяна на средствата на труда и технологичните процеси, както и от производството и предлагането на нови продукти и услуги на пазара. Тези процеси са предпоставка за появата на нови и по-различни пространствени и организационни форми на заетост. Част от новите технологии и оборудване, както и новите организационни форми на заетост, водят до изчезване на голям брой работни места, а в някои сектори и дейности – до силно намаляване, с тенденция за изчезване на традиционния тип труд. Тази констатация е валидна както за наемния труд, така и за специфичните форми на самонаемане, но тя поставя изключително важни въпроси и предизвикателства пред организационните структури на синдикатите - доколкото те могат да бъдат гъвкави, да пренасочват ресурси, да променят своите организационни механизми, да разработват нови схеми за защита, за да бъдат адекватни на обективно променящите се условия в заетостта.

17. Нови организационни решения в контекста на промените в труда

17.1. Предизвикателства

17.1.1. Новите технологии и новите тенденции на икономическо развитие са предпоставка за:

17.1.1.1. Промяна на средствата на труда и на използваните технологии в промишлените и други сектори (в т.ч. автоматизация, роботизация, дигитализация); последствията от това са - редуциране и изчезване на традиционния тип работни места,

заети от работници, които са важна част от социалната база на синдикатите;

17.1.1.2. Развитие и навлизане на информационните технологии във всички сфери, в т.ч. и в държавната администрация и управление; в перспектива това би довело до значително съкращаване на административни длъжности и служители, които също са част от традиционната социална база на синдикатите;

17.1.1.3. Разширяване използването на ресурсоспестяващи (особено на енергоспестяващи) и други „зелени“ технологии и развитие на „зелени“ работни места и индустрии, а оттам - намаляване на дела на традиционните производители на суровини и енергия; синдикатите засега имат опит в работата с малка част от заетите в предприятия, произвеждащи енергия от ВЕИ - главно от водноелектрическите централи, докато заетите в новите енергийни предприятия, както и в други „зелени“ предприятия в перспектива тепърва трябва да бъдат организирани;

17.1.1.4. Поява на нови индустрии и сектори на услуги в следствие от появата и развитието на производства на нови продукти и на нови видове услуги; това е предпоставка за формиране на нови професионални групи, които биха могли да бъдат привлечени в синдикатите;

17.1.1.5. Продължаващо разширяване на инфраструктурните отрасли в националните икономики и повишаване на значението им за ефективността и конкурентоспособността на останалите отрасли, а оттам и ролята на заетите в тях; синдикатите могат да използват натрупания вече опит за продължаване привличането на заетите в тези отрасли, които все още не са се организирали;

17.1.1.6. Нарастване на относителния дял на услугите в общия брой на заетите лица, в т.ч. и на заетите в досега предлаганите услуги поради разширяващо се търсене на пазара за някои от тях. Продължаващо повишаване на дела на частния сектор в публичните услуги и оттам нарастване броя на заетите, които трудно се организират в синдикати;

17.1.1.7. Значението на поделенията на многонационалните компании в икономиката продължава и се разширява обхватът на секторите, в които те оперират. Въпреки опита, който имат в редица поделения на МНК, за синдикатите продължава да е предизвикателство привличането като членове на работещите в нови поделения на тези компании, особено в търговията, услугите, информационните технологии и в новите индустриални фирми;

17.1.1.8. Нарастване на ролята на малките и микро-фирми в икономиката; развитие на производствени вериги на големите

фирми и особено на многонационалните компании, като в повечето случаи предприятията от тези вериги са микро, малки или средни предприятия, зависими от големите. Стремежът на техните управляващи екипи е постигане на значително по-ниска себестойност на осъществяваната дейност/операции, което е съпътствано често с използване на занижени трудови и социални стандарти. За синдикатите е предизвикателство както привличането на нови членове от малките и микро-фирми, така и осъществяването на тяхната защита и представителство в условията на силна конкуренция за поръчки.

17.1.2. Възникват нови форми на икономическа активност и на заетост/наемане на работна сила, които са предпоставка за промяна на характеристиките на трудовите отношения. Намалява се периметърът на класическия наемен труд и това внася качествено ново съдържание в термина „работник“, както и на класическите категории „работно място“, „работно време“ и други, в т.ч.:

17.1.2.1. Разширяваща се мобилност на работната сила, възможности за трудова реализация под различни форми и чрез атипични работни места, заетост на повече от едно работно място, както и във все по-голям брой страни. В практиката се наблюдава преход от традиционни и закрепостени работници към по-мобилни; оттам класическите форми на организиране и представителство стават все по-трудно приложими, изискват се нови и нетрадиционни механизми и гъвкави организационни структури;

17.1.2.2. Поява на нови форми на предлагане и търсене на работна сила, в т.ч.: „наемане от тълпата“ и „работа в облак“; наемане и работа чрез мрежи; развитие на „споделена“ икономика, ограничаваща традиционните услуги и заетостта в тях. Относителният дял на неформалната икономика продължава да бъде значителен, особено в новите бизнес модели и форми на заетост. Ръстът на заетостта и наемането чрез електронни платформи и мрежи често ограничава правата на работещите. За тези работници класическите механизми на организиране и представителство не са приложими, трябва да бъдат разработени и използвани нови, както и нови форми на социална защита;

17.1.2.3. Нарастване на относителния дял на нестандартните/ атипичните трудови договори, на еднократно/случайно наетите чрез облигационни отношения или без договори, на наетите чрез посредници-работодатели (агенции за временна работа) и на „триъгълните“ трудови отношения и др. Тези тенденции предполагат промяна на състава на работната сила (дори и в традиционните предприятия) и усложняване на представителството на разнородни

по своя характер интереси;

17.1.2.4. Продължаващо увеличаване на броя на наетите на мениджърски договори, консултантски договори и други, на наетите чрез различни видове граждански договори, както и нарастване на броя на „работещите акционери или съдружници“. Тези категории работещи по правило изповядват по-индивидуалистични ценности и също трудно вземат решение за членство в синдикатите, което изисква и промяна на подходите, използвани спрямо тях;

17.1.2.5. Ръст на дела на самонаетите в общия брой на работната сила, в т.ч. и на „зависимите самонаети“ и „фалшивите“ самонаети. В редица случаи има тенденции на „размиване на границите“ между самонаети и наемни работници. Макар да не са традиционна база, от която се формират синдикални членове, тези работещи също се нуждаят все повече от защита, особено в новите условия на работа, която техните традиционни организации на самонаети (доколкото съществуват) не винаги могат да им осигурят.

17.1.3. Налице са съществени промени в състава и структурата на работната сила:

17.1.3.1. В някои сектори новите технологии са предпоставка за намаляване броя на високо и средно-квалифицираните работници и техници, поради заместване с работи, автомати и др. Това би довело до загуба на членове на синдикатите сред тези категории работещи;

17.1.3.2. Същевременно техническите и технологични промени в някои сектори са предпоставка за промени в състава на професионалните групи на инженерите, проектантите, конструкторите, дизайнерите, заетите с НИРД, в посока на подмяна на традиционния тип специалисти с такива с уникални умения. Това също е предпоставка за загуба на част от „традиционни“ членове на синдикатите и предизвикателство за търсене на подходи към новите специалисти;

17.1.3.3. В индустрията е възможно все по-голямо разслояване на интересите – както в отрасли или браншове, така и в рамките на предприятията, поради паралелно съществуване на работни места/поделения/предприятия с по-стари, традиционни техники и технологии и такива с обновени и/или с дигитализирани работни места и технологии. Синдикатите трябва да се ориентират към подобряване на баланса на интересите на различните работещи в предприятията, браншове и отрасли;

17.1.3.4. В услугите се очаква повишено търсене и ръст на броя на заетите, които, независимо от нивото им на квалификация, да

бъдат с широк профил, да са гъвкави, мобилни и пригодни към различни изисквания, да показват умения за силно интензивен труд и изпълнение на спешни поръчки. В новите условия на високо-интензивен и отговорен труд значителна част от тези нови работници/служители, ще бъдат мотивирани да се организират за своята защита, но синдикатите трябва да намерят баланс между техните индивидуални и груповите/колективни интереси;

17.1.3.5. Очаква се ръст на заетите в лични услуги - здравеопазване, социални грижи, социално подпомагане, профилактика и възстановяване на работоспособността, отход, спорт и туризъм и др. Досега голяма част от тези служители са били традиционна социална база за синдикатите, но все още е слабо организирането на заетите в частните предприятия, предлагачи такива услуги;

17.1.3.6. Заедно с това са налице тенденции на негативни промени в образователния и квалификационен състав на работната сила поради по-ниското образователно и квалификационно равнище на някои социални групи, ранното отпадане от училище, появата на функционална и обща неграмотност. За да запазят досегашния се членски състав и да продължат да привличат нови членове, синдикатите трябва да разширят периметъра си и да разнообразят формите на защита, в контекста на подобряване на професионалната пригодност и възможности за повече работници;

17.1.3.7. Динамично се изменя демографският състав на работната сила като следствие от: демографското застаряване, удължаването на трудовия живот, появата на поколения с нови ценности. За синдикатите продължава да бъде сериозно предизвикателство съчетаването на интересите на отделените поколения, като се отчитат неизбежните различия в техните ценности;

17.1.3.8. В дългосрочен план е налице тенденция на увеличение броя на имигрантите в България: работещи от други страни членки на ЕС и ЕИП, получили статут на бежанци и особено наетите законно граждани на страни извън ЕС чрез „синя карта” и други форми. Много от работодателите биха се опитали да наемат работещите мигранти извън ЕС/ЕИП, като им предлагат по-ниски възнаграждения и социални придобивки и използват „социален дъмпинг” спрямо българските работници. Ето защо синдикатите би следвало да ориентират своята дейност и към наетите (особено дългосрочно) мигранти;

17.1.3.9. Различните тенденции в нагласите и ценностната ориентация сред работещите - либерално-модернистична и

отворена, умерено-либерална, традиционно-консервативна. Тези нагласи се наблюдават в отношението към труда и професията и те са предпоставка за различните начини, по които отделните категории работници възприемат или ще продължат да възприемат сегашните и бъдещите промени в труда. Въпреки че синдикатите в България вече имат опит в координацията, съгласуването и защитата на интересите в случаи на големи технологични и организационни промени, в бъдеще тези предизвикателства и трудности ще се увеличават.

17.2. Приоритети и цели

Новите приоритети на синдикатите, в контекста на промените в технологиите, структурите на икономиката и трудовите отношения, са:

17.2.1. Запазване интеграцията и членството на традиционните работници и разширяване на техния обхват, със следните основни цели:

17.2.1.1. Подпомагане и координиране на дейността на основните членове за мотивация и организиране на заети в традиционни сектори и предприятия, в които няма синдикати или няма организации на КНСБ;

18.2.1.2. Разширяване на обхвата на членство в синдикатите и представителството на интереси в услугите, в т.ч. и в услугите, засягащи обществени интереси и в услугите, в които доминират частните предприятия;

17.2.1.3. Увеличаване плътността на синдикатите и подобряване на представителството на интереси на наемните работници в многонационалните компании и други компании с чуждестранна собственост, в концесионирани предприятия и предприятия за аутсорсвани услуги и други;

17.2.1.4. Разширяване на обхвата на членство и представителство на интереси и организиране на нови работници от малките и микро-предприятия, в т.ч. и предприятията от производствените вериги на МНК и големите български фирми;

17.2.1.5. Повишаване на плътността на синдикатите сред специалистите и инженерно-техническите кадри, привличане на мениджъри на първично и в определни случаи на средно равнище в синдикатите (бели якички);

17.2.1.6. Разширяване на влиянието на синдикатите сред специфични групи - малцинства, ранно отпаднали от училище, младежи;

17.2.1.7. Подобряване на условията и мотивацията за по-

бързо и по-безболезнено възприемане от синдикалните членове и останалите работници и служители на промените в технологичната и индустриална среда и в труда.

17.2.2. Навлизане в нови, нетрадиционни за синдикатите, сфери от интереси, като основните цели са:

17.2.2.1. Привличане на заетите работници и служители от новите сектори и предприятия в синдикатите, с акцент върху равенството на правата и многообразието на интересите;

17.2.2.2. Привличане на заетите работници и служители от новите икономически форми (он-лайн платформи и други);

17.2.2.3. Разширяване на обхвата на синдикалните членове сред заетите с атипични договори, наетите чрез посредници, самонаетите (зависими, независими), заетите на повече от едно работно място или използващи повече от един статуси в труда (нает и самонает и др.);

17.2.2.4. Развитие на мотивация за синдикално членство сред заетите с нови и нетрадиционни професии;

17.2.2.5. Привличане в синдикатите на работещите мигранти, в т.ч.: мигранти от страни от ЕС, ЕИП; дългосрочно наети мигранти от страни извън ЕС/ЕИП; наети със „синя карта“ сезонни работници от страни извън ЕС/ЕИП; командировани работници от страни от ЕС/ЕИП и от трети страни; наети бежанци със статут и др. Политики за превенция на наемането на „нелегални“ мигранти и бежанци без статут, с цел дъмпинг на заплащането и условията на труд в България;

17.2.2.6. 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;

17.2.2.7. Подобряване на координацията и съгласуване на интереси и превенция на възможните конфликти между отделните социални, демографски, етнорелигиозни и други групи в предприятия, браншове, териториални общности и други;

17.3. Задачи и дейности

Основните направления/задачи в дейността на КНСБ в контекста на предизвикателства и приоритетите следва да бъдат:

17.3.1. Продължаване и задълбочаване проучването на състоянието на структурите на работната сила, в т.ч. и в новите предприятия и форми на заетост, идентифициране на различните категории работници и определяне на потребностите и интересите

им в контекста на динамиката на развитие и социално разслояване;

17.3.2. Формулиране на концепции за предоставяне на различни типове социална закрила, услуги и други - с цел привличане на индивидуално работещи, атипично наети, самонаети и други нестандартни работници;

17.3.3. Формулиране на нови механизми на представителство и защита на интереси на отделните генерационни групи в условията на демографско застаряване и нова младежка „субкултура“, които ще подпомогнат привличането и задържането на синдикални членове от тези групи;

17.3.4. Разработване на механизми за връзки и координация между основните членове на конфедерацията и синдикалните организации от МНК и други големи фирми с работниците от предприятията от техните вериги за доставки и тяхното организиране в синдикати;

17.3.5. Разработване на специфични форми и канали за комуникация, механизми за привличане на нови членове и форми на представителство, основани на специфичните характеристики, интереси и потребности на отделните групи заети;

17.3.6. Насърчаване на сдружаването на териториален принцип за отделни професии, браншове и отрасли;

17.3.7. Прилагане в практиката на нови форми за представителство на интереси на наемни работници от малки и микро-предприятия, в т.ч. - териториални организации професионални сдружения и други;

17.3.8. Разширяване използването на работа чрез мрежи като средство за консолидиране и динамично представителство на интереси на различни равнища;

17.3.9. Формулиране на концепции и прилагане на нови форми на привличане на членове чрез квази-организации и/или предварителни/ подготвителни форми на организиране на нови членове (например: мрежа на индивидуални членове „он-лайн“, без пряка професионална връзка между тях; мрежа/сдружение от членуващи, които имат общи или сходни професионални профили, типове заетост и др.);

17.3.10. Развитие на мрежи от съпричастни/симпатизиращи на синдикатите, които да ползват услугите/закрилата, без пряк ангажимент за членство;

17.3.11. Обсъждане на варианти относно взаимоотношенията с други организации на гражданското общество и основните подходи (конкуренция или координация и сътрудничество) за

представителство на интереси на различни професионални и социално-демографски групи, както и на заети с различни форми на договори, самонаети и други нестандартно заети;

17.3.12. Разширяване присъствието на КНСБ в социалните мрежи, с оглед повишаване на интереса към организацията и мотивиране за членство;

17.3.13. Използване на електронната платформа (електронен синдикат) на КНСБ за поддържане на комуникации и насърчаване развитието на нови канали за комуникации и активно участие на всички категории работещи, в т.ч. и новите и нестандартно заети работници;

17.3.14. Разнообразяване на възможностите за синдикално сдружаване чрез актуализиране и обновяване на записите в Устава - професионални, общи, синдикати в предприятия, браншови и отраслови обединения, териториални и др.; премахване на някои досега съществуващи забрани и ограничения в Устава; разработване и предлагане на нови форми на асоцииране и/или договорни отношения с КНСБ;

17.3.15. Разработване на концепции и предложения, адресирани до федерациите и синдикатите - основните членове на КНСБ, с цел подобряване на механизмите им за мотивация на нечленуващи в синдикатите работници за членство и създаване на нови синдикални организации и за улесняване на сдружаването, в т.ч.: индивидуално членство; териториални обединения /сдружения на индивидуални членове или/и наети в малки/микро предприятия от сходни отрасли; сдружения на професионален принцип в рамките на един отрасъл/бранш или сходни отрасли/браншове; специфични сдружения на специалисти, инженерно-технически работници и други висококвалифицирани работници;

17.3.16. Насърчаване и развитие на хоризонтални връзки и механизми за координация на представителството на различните категории работници и служители, в т.ч.:

17.3.16.1. Развитие на груповите форми (за група предприятия от един, сходни или различни сектори, една голяма компания/холдинг, клъстери и др.), в т.ч. например: съвети на председателите/ръководствата на синдикални организации, в т.ч. принадлежащи към различни основни членове на КНСБ, но от предприятия с един и същи собственик; мрежи между синдикални организации, в т.ч. и такива, принадлежащи към различни основни членове на конфедерацията, но от предприятия, образуващи клъстери или част от една и съща производствена верига и др.;

17.3.16.2. Териториалните форми (в общини и региони) с

цел защита на нестандартно заети и индивидуално членуващи, например: териториални мрежи за координация между синдикални организации, формирани според различни принципи: в предприятия, обединяващи на професионален принцип, обединяващи заети с атипични договори, самонаети или работещи в он-лайн платформи и др.;

17.3.16.3. Представителство на национално и регионално равнище на работещи, които се обединяват по професии и/или форми на заетост;

17.3.16.4. Представителство на работници от няколко сродни на браншове/отрасли, на национално/регионално равнище;

17.3.16.5. Продължаване развитието на национални мрежи за представителство на заетите в специфични предприятия(МНК), на специфичните категории работници и служители (младежи, жени) и създаване на нови (за малки и микро-предприятия, за мигранти и др.);

17.3.16.6. Продължаване на аргументираното предлагане на изменения и допълнения в трудовото и осигурително законодателство в посока развитие и усъвършенстване на правните норми и практиката на двустранен и тристранен диалог, в контекста на връзките и координацията между отделните синдикални организации, браншови и отраслови структури и др.

18. Ефективност, капацитет и функционална консолидация на синдикалните структури

18.1. Предизвикателства

18.1.1. Към настоящия момент в КНСБ членуват близо 10 % от наетите в Р България. Свиването на социалната база на синдиката е най-видим в 10 икономически дейности, в които няма нито един синдикален член. Задълбочава се разликата в структурите на синдикална представителност и структурата на икономиката, особено в сфери като IT индустрията, застраховането, битови услуги, търговия, зелени и бели работни места и др.

18.1.2. КНСБ не е готова с верните отговори на глобализацията и четвъртата индустриална революция. Промените в средата са изключително динамични, но синдикалният дебат за бъдещето тепърва започва. Мобилността на работната сила, работата с платформи за повече от един възложител, споделената икономика, атипичните форми на заетост и т.н. все повече поставят под натиск традиционните синдикални форми на представителност от ерата на индустриалните общества.

18.1.3. Задълбочават се дефицитите в системата във всичките

им проявления – финансови, кадрови, организационни. Дори стабилното състояние на някои основни членове не е в състояние да доведе до общ устойчив вътрешен баланс и сигурност.

18.1.4. КНСБ продължава да губи скорост на реакциите и да работи с недостатъчна степен на ефективност. Организацията е бавна, усложнена структура на взимане на решения. Реактивността е водеща характеристика. Нивото на координираност между основните членове невинаги е достатъчно за целите на външно представителство, преговорни процеси и организирани форми на натиск.

18.1.5. Синдикатът има видим проблем с независимия статут и синдикалната ефективност на базовите си равнища. Лидерството на синдикална организация е непривлекателно, свързано с неприятности и допълнително натоварване. Не се осигурява приемственост чрез работа с млади кадри и резултатът е налице – отпадане на синдикални организации.

18.1.6. Налице са известни съмнения относно автентичността на представителство на нагласите и потребностите на синдикалните членове в ръководните органи на синдиката. Разпокъсаните информационни връзки не дават достатъчно автентични ориентири при формулиране на политики и тяхната реализация. Всичко това има съкрушителен ефект върху вътрешната солидарност и способност за общ натиск при отстояване на права и интереси.

18.1.7. КНСБ все още продължава да има проблем с комуникацията с българските работници и намиране на мотивационни аргументи за тяхното привличане. На пазара на труда има вече поколения, за които синдикатите са непозната структура, с неясни ценности, неразбираеми политики и невидима ефективност. Малките и микро-предприятия все още са „terra incognita“ за синдикализма.

18.1.8. През изминалия мандат КНСБ направи първите си системни стъпки в използването на информационните и комуникационни технологии в синдикалната дейност. Идеята на Електронния синдикат е не само да информира широк синдикален кръг от активисти и членове, но и чрез интерактивни инструменти да предоставя достъп до синдикални услуги, без ограничение във времето. Иновативен синдикален подход, който следва да се развива устойчиво в синхрон с разширено присъствие в социалните медии.

18.2. Приоритети и цели

18.2.1. Генералната цел през следващия мандат е стимулиране на процесите на функционална консолидация на структурите,

компенсиране на експертните дефицити в системата, увеличаване на колективно договорната сила, засилване на респекта при провеждане на общи протестни действия, прилагане на нови подходи при привличане на нови членове и повишаване на ефективността при защита на съществуващите членове, подобряване на представителността и засилване на координацията при провеждане на международни политики.

18.2.2. Необходима е промяна в подходите за организиране и привличане на нови синдикални членове. КНСБ трябва да консолидира вътрешните си човешки, финансови и комуникационни ресурси за да приложи принципно нови, активни методи за изграждане на синдикални организации. Този процес трябва да бъде подчинен на прецизно планиране, последователност и работа на терен.

18.2.3. Основна задача за повишаване ефективността на представителство и защита на правата и интересите на българските работници е намирането на общ синдикален механизъм за подпомагане работата на базовите синдикални председатели. До тях трябва да застанат външни за предприятието, но вътрешни за синдиката секторни експерти, чиято издръжка да е обект на договаряне между основните членове.

18.2.4. Неотменна цел на КНСБ е повишаване знанията, уменията и капацитета на синдикалните активисти, лидери и щатни синдикални дейци.

18.2.5. Консолидирането на ресурси и преодоляването на експертни дефицити на редица основни членове е възможно единствено чрез налагането на политическа воля от страна на лидерите на синдикалните структури. Обединението на основни членове при реализация на дейности и постигане на общи секторни цели не е задължително да предизвиква организационни промени, а по-скоро следва да е с функционален характер.

18.2.6. Финансирането на 3 сектора (бюджетен, индустрия и услуги) може да бъде осигурено след внимателен анализ от основните членове на жизнената устойчивост на синдикалните им организации и налагане на диференциран финансов подход към тях. Вътрешното пренареждане на финансовите средства на основните членове трябва да се насочи към засилването на регионалното присъствие, особено в областите с позитивно икономическо развитие. Съчастието на основните членове ще позволи те да имат общ регионален секторен представител за обслужване на синдикалните им организации, а така също и за създаване нови синдикални организации.

18.2.7. Регионалните секторни експерти се посочват от основните членове, които ги издържат и се позиционират в състава на РС на КНСБ. Това трябва да им гарантира повишаване нивото на синдикални знания, умения и компетенции чрез участие в специализирани обучения. Техният обхват са синдикалните организации на финансиращите основни членове, като секторните експерти подпомагат базовите председатели по основните синдикални направления на дейност, както и при представителство пред работодателя. Наред с това, те ще имат достъп до целия информационен обмен в КНСБ. Това е генералното решение на проблема с разпределението на права и отговорности в синдикалната система.

18.3. Задачи и действия

18.3.1. Да се договори и реализира съвместно с основните членове създаването на нова система на функционална консолидация, като се извърши обособяване на дейности в 3 групи (общности) – Индустрия, Публичен сектор и Услуги. Схемата е отворена и участието в нея не е задължително. Идеята следва да се обсъди в максимално разширени синдикални формати.

18.3.2. При наличие на съгласие основните членове трябва да подготвят необходимите промени в уставите си или да предоставят на ръководствата си изричен мандат за действия в тази посока. КНСБ следва да подпомага процеса чрез методически, информационни и аналитични инструменти.

18.3.3. Що се отнася до защитата и осезаемото подпомагане на базовите синдикални лидери, основните членове трябва да обсъдят възможностите за осигуряване на външна помощ, а в някои случаи и външно председателство на синдикалните организации. В тази връзка основните членове трябва да продължат усилията си за дефиниране на отговорностите към базовите нива и браншовите ръководства, вкл. тяхното отражение върху финансовите схеми.

18.3.4. Разширяване на кръга от услуги и схеми за защита на синдикални членове, които да повишат мотивацията им за синдикално членство. Основни стълбове трябва да продължат да бъдат солидарните синдикални фондове - НВСК, Фонд за подпомагане при съдебни спорове и СиВЗК, като и трите фонда следва да разширят обхвата и усъвършенстват дейността си през следващите години.

18.3.5. Намиране на работещи механизми за гарантиране автентичността на представителство интересите на синдикални членове чрез реалното им включване в процеса на взимане и изпълнение на решенията на синдикалните органи. В изпълнението

на тази задача използването на ИКТ е от решаващо значение.

18.3.6. Трябва да се усъвършенстват схемите за организационно членство, които да осигуряват стабилен микс от традиционните форми на представителство, от една страна, създаване и укрепване на нови, гъвкави, адаптивни форми на представителство, от друга страна, за специфичните групи на наемния труд.

18.3.7. Укрепване на транснационалното синдикално сътрудничество и обсъждане на механизми за взаимно признаване на синдикалното членство на работници-мигранти в рамките на държаните от ЕС. В тази връзка следва да продължат преговорите и сключването на политически споразумения със синдикати от държавите членки на ЕС.

18.3.8. В следващите години Електронният синдикат трябва да продължи да бъде основен, стратегически проект на КНСБ, на който да се осигури устойчиво развитие и функционално усъвършенстване. Наред с него, КНСБ трябва да развива и други иновационни комуникационни продукти, като сайтове, мобилни приложения, присъствие в социални медии, групова комуникация и др.

18.3.9. Необходимо е да се обърне особено внимание на общуването с медиите, защото те са основната трибуна, чрез която гласът на синдиката достига до широки слоеве сред българските работници. Провеждането на регулярни обучения по ПР и медийно поведение следва да обхване всички нива на синдикално лидерство.

18.3.10. Провеждането на информационни кампании по синдикални теми успя да се докаже като действен и ефективен инструмент за повишаване нивото на синдикални знания на българските работници, но и като средство за популяризиране дейността на КНСБ. Без съмнение, провеждането на кампании трябва да продължи, като през следващите години те трябва да бъдат системно планирани, не само за определен период, но и за по-дълги времеви хоризонти, в търсене на конкретни резултати.

18.3.11. И не на последно място, в следващият мандат КНСБ трябва да положи последователни усилия за изграждане на своеобразна „дискусионна мрежа” с НПО, която да има системен характер и да бъде използвана при необходимост от осигуряване на несиндикална подкрепа по едри, национално значими въпроси и инициативи. В тази връзка е необходимо и да се реализират възможностите за представителство в НСТС на групи от неправителствения сектор на базата на договорни, а не само на членствени правоотношения.

19. Интегративен подход за равнопоставеност между половете

19.1. Предизвикателства

19.1.1. Равенството е една от петте ценности, на които е основан Европейският съюз, а хартата за основните права забранява дискриминацията въз основа на пола. Въпреки това, в много области продължават да съществуват разлики между половете. На пазара на труда жените все още са с преобладаващо присъствие в секторите с по-ниско заплащане и са по-слабо представени на ръководни управленски нива. Жените продължават да бъдат задържани не само от „стъклени тавани“, които спират издигането им в йерархията, но също така и от „стъклени стени“, които сегрегират жените на конкретни работни места и ги изолират. Момичетата по-често придобиват висше образование, но остават слабо представени в науката, технологиите, инженерните науки, математиката и свързаните с тях кариери. Така перспективите за заетост в тези области са по-слаби отколкото при момчета.

19.1.2. Средната разлика в заплащането между жените и мъжете в България е 13.5%. При размера на пенсиите тя значително нараства, като може да достигне до 40%. Това излага възрастните жени на особено висок риск от бедност. Основните причини за тази разлика се крият в ниската оценка на професиите, обичайно заемани от жени, стереотипните пречки пред кариерното развитие, дългите периоди извън трудовия пазар поради майчинство и др. Средно в ЕС родителски отпуск се взема само от 2.7% от мъжете. Жените в Европа продължават да работят повече неплатени часове в дома (26 часа) в сравнение с мъжете (9 часа).

19.1.3. Разкриването на много нови възможности за работа от разстояние, едновременна работа по няколко различни проекта, дори при различни работодатели, дава възможност за гъвкавост, която е от особена важност при отглеждане на малки деца и изискващи специални грижи членове на семейството, без отделяне от пазара на труда. Тези възможности и стремглавото навлизане на новите технологии обаче, трябва да се разглеждат с особено внимание, тъй като съществува опасност от размиване на границата между професионалния и личния живот.

20.1.4. Все по-актуална става темата за имигрантите и тяхната интеграция, тъй като ЕС е изправен пред вълна от търсещи убежище, сред които все по-голям брой жени и деца. Жените имигранти са значително по-силно представени сред икономически неактивните лица и са недостатъчно използван източник на умения. Затова те са по-уязвими и изложени на риск от насилие и експлоатация.

19.1.5. Жените с увреждания страдат от двойна дискриминация - основана на пола и на увреждането им. Те се сблъскват с големи трудности при навлизането на пазара на труда, което ги изправя пред риск от социално изключване и прави по-трудно воденето на самостоятелен живот.

19.1.6. Вертикалната сегрегация на жените е проблем не само в компаниите, но и в рамките на синдикалните организации. Според последното осмомартенско проучване на ЕКП, близо 45% от членовете на европейската конфедерация са жени, но представителството им в синдикалните органи за вземане на решения не е пропорционално. Жените лидери на ниво междуотраслови структури например, са само 18%.

19.1.7. Проблемът с насилието над жени на работното място и отражението на домашното насилие при изпълнение на трудовите задължения продължава да бъде трудно преодолим. Мерките за превенция на насилието все още не са част от организационната култура на компаниите. Липсват системи за докладване и отчитане на случаите на насилие на работното място в различните му прояви – вербално, физическо, психическо, сексуално, както и последваща грижа към потърпевшите.

19. 2. Приоритети и цели

19.2.1. За преодоляване на джендър сегрегацията и постигане на равнопоставеност между жените и мъжете е необходим системен подход на всички нива. Равенство между половете може да се постигне само със силен политически ангажимент. Този процес изисква трансформационна промяна, за осъществяването на която е необходима организационна и стратегическа рамка.

19.2.2. На конгреса си в Париж през 2015 г. членовете на ЕКП, в това число и на КНСБ, се ангажираха да продължат да поставят равенството на половете високо в дневния си ред. КНСБ ще работи активно в изпълнение на поставените приоритети в плана за действие за равнопоставеност между половете на европейската конфедерация за периода 2016-2019 г., а именно:

19.2.2.1. Прилагане на равенството между половете във всички политики и преодоляване на недостатъците, където е необходимо;

19.2.2.2. Насърчаване на еднаква икономическа независимост за мъже и жени и борба за премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете;

19.2.2.3. Справяне с предизвикателствата на професионалния и личния живот;

19.2.2.4. Преодоляване на празнината в представителство

на двата пола в органите за вземане на решения на синдикати и компании;

19.2.2.5. Борба с тормоза и насилието на работното място.

19.3. Задачи и действия

За постигане на издигнатите цели и приоритети, КНСБ и основните ѝ членове си поставят следните задачи за изпълнение:

19.3.1. Еднакво третиране на всички работници, без допускане на каквито и да било форми на дискриминация;

19.3.2. Издигане на толерантността като основен принцип и преодоляване на расизма и ксенофобията, особено към работниците от чужд произход;

19.3.3. Активно участие при определяне на националните политики за равнопоставеност в Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, произтичащи от прилагането на новия Закон за равенство на мъжете и жените;

19.3.4. Осъществяване на мост между работната сила, работодателите и институциите за разширяване на възможностите за активно включване на жените на пазара на труда; по-гъвкаво и пълноценно разкриване на потенциала им като работна сила; осигуряване на равен достъп на жените до всички професии и нива на управление;

19.3.5. С оглед подобряване на организационното и управленско включване на жените в синдикалната дейност, както и на равнопоставеното им участие в дейностите и политиките на конфедерацията и нейните членове, КНСБ ще прилага подход, целящ премахване на разликата в представителството в органите за вземане на решения. КНСБ и основните ѝ членове ще положат усилия за осигуряване на полово равнопоставеност във всички органи за вземане на решения, в това число комисии, комитети, преговорни екипи, проекти и работни групи;

19.3.6. Плавно изравняване на съотношенията - на жените сред синдикалните членове и на жените с ръководни функции, което ще се постига включително чрез регулярна оценка на представителството на жените с ръководни функции в конфедерацията и нейните членове. Тази информация ще се изисква два пъти годишно от основните членове, а резултатът ще се разглежда и обсъжда от ИК и КС. Поне веднъж на шест месеца в дневния ред на тези органи задължително ще присъства темата за текущото състояние на равнопоставеността на жените в органите за преговори и вземане на решения в основните членове на КНСБ;

19.3.7. Въвеждане на планове за равнопоставеност както при работодателите, така и в рамките на конфедерацията;

19.3.8. Повишаване на осведомеността относно необходимостта от равнопоставеност на половете в колективното договаряне на всички нива;

19.3.9. Осигуряване на участието на жени в социалния диалог и колективното трудово договаряне, като съществен механизъм за справяне с неравенството в заплащането и премахването на по-голямата част от многобройните причини за него;

19.3.10. Насърчаване на основните членове и оказване на съдействие за извършване на оценка на въздействието на текстовете в колективните трудови договори върху пола, за да се установи дали договарянето е неутрално или сключените договори имат неочаквани неблагоприятни последици за жените;

19.3.11. КНСБ, съвместно с работодателските организации и със съдействието на други институции, ще разработи инструменти и критерии за неутрална и обективна оценка на длъжностите, като средство за постигане на равно заплащане.

19.3.12. За подобряване на баланса „работа - семейство - личен живот“ ще продължи да се работи, чрез изготвяне на мерки за насърчаване на равнопоставеността при отпуските, гъвкавото работно време, ползването на родителски отпуск от мъжете, реинтеграцията след отпуск по майчинство, родителски отпуск или дълъг отпуск по болест, наличието на детски градини с работно време, съобразено с работните смени и др. Не по-маловажно е осигуряването на възможност за грижа на зависими от грижи / възрастни, болни/ членове на семейството, включително чрез подобрения в съществуващата правна регулация.

19.3.13. За изкореняване на стереотипите е необходимо време, постоянство и целенасочени действия не само в предприятията, но в цялото общество. Като способ за преодоляване на стереотипните нагласи към определени професии, КНСБ и основните й членове ще се стремят да показват лицата на работещите жени с “нетипични професии” и на бащи, грижещи се за децата си, както и да провеждат обучения и кампании за повишаване на информираността, включително в детски градини и училища.

19.3.14. КНСБ ще допринася за европейската политика в областта на равенството между половете и определянето на приоритети и действия за ЕС.

19.3.15. Разработването и прилагането на политики за превенция и елиминиране на насилието над жени е друг важен фактор за постигане на равенство между половете. Тези политики трябва да

обхващат както насилието на работното място, така и домашното насилие и тяхното отражение върху качеството на положения труд. Важен елемент следва да бъде насърчаване споделянето на проблема и създаване на култура на сигнализиране и формално отчитане на случаите на насилие във всичките му проявления, както и оказване на помощ на потърпевшите.

19.3.16. Съвместно с работодателите ще се организират ежегодни кампании за нулева толерантност спрямо насилието и тормоза на работното място.

19.3.17. КНСБ ще настоява пред МОТ за инициране на конвенция относно насилието на работното място, като ключов фактор за въвеждане и прилагане на горните политики.

19.3.18. Конфедерацията ще обръща особено внимание към всички рискови групи по отношение насилието на работното място – жени, младежи, хора в неравностойно положение, различни етноси и др.

19.3.19. За прилагане на европейските рамкови споразумения на национално ниво КНСБ ще настоява пред социалните партньори за подписване на национални споразумения за превенция на стреса и за тормоза и насилието на работното място.

19.3.20. За ефективното реализиране на мерките в сферата на равнопоставеността на половете КНСБ ще разработи система за осведоменост, проучване, наблюдение и контрол по проблемите, както ще иницира и съдейства за провеждането на срещи, семинари, конференции и други дейности за повишаване на информираността, обмен на опит и добри практики.

20. Многосекторна политика на КНСБ по отношение на младите хора

20.1. Предизвикателства

20.1.1. Основна характеристика на младежката общност в България е нейната динамична промяна през последните десет години. Хората, които се характеризират като младежи, т.е. лицата до 30 години, социализираха своите основни ценности в пазарно ориентирана система. Въпреки използването на подходящи традиционни и нови подходи при провеждане на образователната политика, в България ежегодно отпадат над 2% от учениците в системата на средното образование (по данни на Националния статистически институт). Младежите, отпаднали от системата на образованието, нямат придобита степен на професионална квалификация и възможностите им за завръщане в системата на

образованието са ограничени. Популярността и признаването на неформално обучение са ограничени.

20.1.2. По отношение на трудовата заетост се очертават няколко основни предизвикателства пред младите хора. 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 ще са в неблагоприятно положение в условията на повишаване на конкуренцията на пазара на труда.

20.1.3. Младите хора се превръщат в потенциален ресурс на заетостта в сивата част на икономиката. Липсата на професионални умения и практика в реална среда принуждава завършилите средни професионални училища, но особено тези от общообразователните училища, след завършване на образованието си, да започнат “първата възможна работа”, най-често в сферата на търговията и услугите, без претенции към условията на труд и заетост.

20.1.4. Въпреки масовото навлизане на високите технологии в бита и работата, достъпът до информация на младите хора, особено на социално неравнопоставените и младите хора в селата, е все още ограничен. Публичните услуги в подкрепа на младите хора все още не достигат до всички нуждаещи се, особено до младежите в малките населени места, и не са с необходимото качество.

20.1.5. Младежките организации все по-малко се възприемат като среда за гражданска изява на новите млади хора – все по-малко от младежите са свързани с някаква гражданска организация, в това число и синдикални организации. През последните година едва 2% членуват в неполитически младежки организации, а ангажираните с партийни младежки организации са под 1%. Младите хора предпочитат да се изявяват в неформални среди – улични мероприятия, спортни мероприятия, клубове по интереси, социални мрежи, мобилни приложения, интернет форуми и чатове, портали, музикални сайтове и др.

20.1.6. Диалогът с младите хора на общинско, областно и национално ниво по въпроси, които ги засягат, все още не е структуриран, за разлика от установените европейски модели на представителство чрез местни, регионални и национални младежки съвети.

20.1.7. Макар готовността на младите хора да участват в доброволчески акции да нараства, все още са ограничени възможностите за доброволчески дейности на младите хора. Ценността на доброволчеството все още не се познава широко

от младите хора. Правата на младите доброволци, особено на непълнолетните, се нуждаят от законова закрила.

20.1.8. Възрастовата структура в малките населени места и селските райони е силно деформирана и не може да осигури както възпроизводството на населението, така и възпроизводството на трудовия потенциал. Намаляват привлекателните възможности за икономическа активност и за професионална реализация на младите хора в малките населени места и селските райони.

20.1.9. Все още е висока степента на централизация на управлението на младежката политика. Необходимо е по-активно включване на общините в планирането и реализирането на политиките за младите хора. Координацията между различните секторни държавни органи в планирането, изпълнението и оценката на политиките за младежта на централно и областно ниво, е неадекватно развита. Участието на млади хора в управлението на местно, областно и национално ниво, е неструктурирано и инцидентно. Принципът на съвместно управление все още не се прилага ефективно.

20.2. Приоритети и цели

20.2.1. Развитието на младите хора в трудоспособна възраст като социален капитал е стратегическа цел и е сред основните приоритети на КНСБ. 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, допринася за подобряване на демографската ситуация в България, което е значим фактор за догонващо развитие и сближаване на качеството на живот в рамките на ЕС.

20.2.2. Създаване на благоприятна, насърчаваща и подкрепяща среда за качествена професионална реализация на младите хора на възраст до 29 години в България. Разкриване на нови работни места и развитие на пазар на труда, стимулиращи включването и кариерното развитие на младите хора.

20.2.3. Достъп до информация и качествени услуги. Улесняване на достъпа до качествени услуги за специална подкрепа на пълноценното личностно и обществено развитие на младите хора между 14 и 29 години, в съответствие с потребностите и интересите им. Формиране на информационна политика, насочена към младите хора. Осигуряване на достъп до услуги за развитие, основавани на младежката работа, индивидуален подход и оценка на конкретните потребности и особеностите на младежката

възраст. Стимулиране на неформалното учене сред младите хора. Развитие на таланта, творческите умения и културното изразяване на младите хора.

20.2.4. Развитие на доброволчеството сред млади 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. Гарантиране на правата на младите доброволци, особено на непълнолетните. Признаване на доброволчеството като важна форма на неформално образование.

20.2.5. Осигуряване на ефективно представителството на интересите на младите хора във формирането, изпълнението и оценката на политиките на общинско, областно и национално ниво чрез младежки съвети - общински младежки съвети, младежки областни съвети и национален младежки съвет.

20.2.6. Създаване на привлекателна среда за развитие на младите хора на възраст до 35 години в малките населени места и селските райони. Осигуряване на ефективен достъп до образование, обучение, информация и консултантски услуги на младите хора в малките населени места и селските райони; повишаване на икономическата активност и създаване възможности за професионална реализация на младите хора в малките населени места и селските райони.

20.2.7. Създаване на благоприятна и насърчаваща среда за българските младежи да участват пълноценно в межкултурното и международното синдикално и гражданско младежко общуване. Насърчаване на междуетническо и межкултурно опознаване, толерантност и диалог. Стимулиране и подпомагане на участието на българските младежи в международното младежко и синдикално движение в Европа и света.

20.3. Задачи и действия

20.3.1. Разширяване на достъпа на младите хора до посреднически услуги за намиране на работа чрез информирани и консултиране относно възможностите за мотивационно и квалификационно обучение, изготвяне на индивидуални планове за действие, както и насочване към подходящи свободни работни места в т.ч. по програми и мерки за заетост;

20.3.2. Осигуряване на възможности за придобиване на трудов стаж на безработни младежи, завършили основно, средно или висше образование, с цел улесняване на прехода между образование и заетост;

20.3.3. Публично подпомагане и предлагане на качествени

информационни услуги, предоставящи актуална, систематизирана и достъпна информация, удовлетворяваща широк спектър от интереси и потребности на младите хора;

20.3.4. Организиране на общински, регионални и национални информационни кампании, насочени към младите хора;

20.3.5. Популяризиране формите на неформалното учене;

20.3.6. Насърчаване и подпомагане развитието на младежките организации от държавата, общините, бизнеса и обществото;

20.3.7. Създаване на условия за подкрепа и реализиране на младежки кампании и младежките инициативи;

20.3.8. Мобилизиране на участието на младите хора в управлението на местно, областно и национално ниво и в гражданския контрол върху дейността на общинските и държавните органи;

20.3.9. Насърчаване на създаването и развитието на общински, областни и национален младежки съвети чрез.

20.3.10. Насърчаване на участието на младите хора и младежките организации в местните инициативни групи;

20.3.11. Създаване на законови гаранции за статута на младите доброволци и закрила на непълнолетни доброволци от възлагане на дейности, които са или могат да окажат вредно или опасно влияние върху психиката и здравето им;

20.3.12. Удостоверяване и признаване на обучението, опита и уменията, получени от младите хора по време на доброволческата дейност;

20.3.13. Насърчаване и подпомагане на мобилността на младите хора в Европа - обучаемите, доброволците, работещите и др.;

20.3.14. Насърчаване и подпомагане на приобщаването на младите хора към Европейското гражданство;

20.3.15. Изграждане на умения за работа в мултикултурна и мултинационална среда.

21. Политика на КНСБ по отношение на работническия спорт

21.1. Предизвикателства

21.1.1. Слабата физическа активност и нездравословният начин на живот са характерни за все по-висок процент от работещите лица, като пряко следствие от тази негативна тенденция са влошеното физическо и психично здравословно състояние, умората и понижената производителност на труда.

21.1.2. Физическата активност е един от най-важните фактори за цялостно добро здравословно състояние на работещите. Около

една трета от населението в трудоспособна възраст не спазва препоръките за физическо натоварване, като това води до повишен риск от заболяване от диабет, сърдечносъдови проблеми и появата на различни туморни образувания. Според Световната здравна организация, за да подобри здравословното си състояние, всеки човек със заседнал начин на живот има ежедневна необходимост от поне 30 минути физическа активност със средна интензивност.

21.1.3. Непрекъснато нараства броят на хората както в младежка, така и в напреднала възраст, които стават жертва на зависимост към алкохол, тютюнопушене и различни наркотични вещества, имащи негативен ефект върху физическото и психичното им здраве. Добре известно е, че спортът е един от начините за преодоляване на тези зависимости.

21.2. Приоритети и цели

21.2.1. Трябва да бъдат създадени дългосрочни програми и ефективни практики, които да приобщят към здравословна физическа активност и практикуване на спорт от представителите на различните групи работещи граждани, с оглед подобряване на здравето и повишаване на работоспособността сред населението в активна възраст.

21.2.2. Ползите, които фирмите биха имали от повишаването на физическата активност на работниците и подобряването на тяхното здравословно състояние се изразяват в:

21.2.2.1. Намаление на стреса на работното място;

21.2.2.2. Повишаване мотивацията и работоспособността на служителите;

21.2.2.3. Подобряване имиджа на работодателя сред работниците и обществото;

21.2.2.4. Усъвършенстване привлекателността на фирмата за нови служители и др.

21.2.3. Необходима е целенасочена и добре структурирана политика, широка разяснителна дейност сред работодателите, която да ги запознае колкото се може по-добре с положителните ефекти от предоставянето на възможност на техните служители да участват в спортни състезания, особено в такива, организирани от федерации, които са специализирани в провеждането на мероприятия от типа „работнически спорт“ и „спортен тиймбилдинг“.

21.3. Задачи и действия

21.3.1. Създаване на условия и възможности за приобщаване на работещите към активно практикуване на спорт, с цел укрепване на здравето и увеличаване на физическата активност

и трудоспособност чрез организиране на регионални, браншови и национални спортни мероприятия и спартакиади.

21.3.2. Инициране на дискусии и разяснителна дейност сред работодателските среди относно ползите от предоставянето на възможността техни служители да участват в аматьорски спортни мероприятия, с поемане на разходите като инвестиция, целяща подобряване на тяхното здравословно състояние, изграждането на отборен дух и по-добър социален климат.

21.3.3. Включване на клауза при подписване на колективните трудови договори, която да регламентира физическата активност, практикуването на спорт сред работещите и изявата им в спортни състезания, като средство за възстановяване, превенция срещу стреса, насилието и зависимостта от алкохол, тютюнопушене и наркотични вещества.

21.3.4. Стимулиране на интереса към занимания с физически упражнения и създаване на трайни навици за спортуване чрез изграждане на работнически спортни клубове на обществени начала.

21.3.5. Настояване пред работодателите, особено сред ръководителите на големи български и мултинационални компании, да включат работническия спорт и участието в работнически спортни мероприятия в програмата на своята корпоративна социална отговорност и политика.

Б. Ефективни механизми на представителство

Бъдещото развитие на представителството и защитата на правата и интересите трябва да се анализира и преосмисли през призмата на новите условия, външните и вътрешни предизвикателства към синдикалната дейност, организационните структури и механизмите на действие. Борбата на ЕКП и на националните синдикати в държавите – членки на ЕС е насочена за създаване на различен икономически модел в Европа и света, основан на устойчив растеж, качествени работни места, справедливо заплащане, конкурентноспособни и социално устойчиви индустрии и услуги, образование и обучение, добро управление, доброволна и справедлива мобилност, равенството между половете и зачитане на основните права. Това налага да се направи оценка на тези предизвикателства и степента на съответствие на досегашните структури, организационни механизми, подходи и средства на защита, с

оглед оптималното разпределение на ресурси и ефективното представителство на права и интереси. Трябва да се засили социалният диалог и колективното трудово договаряне и насърчаването чрез тях на увеличаването на трудовите възнаграждения и развитието на индустриалните отношения. Те да се превърнат в основен двигател на икономическия растеж.

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

22.1. Предизвикателства

22.1.1. Основното предизвикателство за нас в тази посока е защита на Конституционните и законоустановените права на гражданите, вкл. и на тези, които упражняват конституционното си право на труд – правото на сдружаване, на колективно трудово договаряне, на информиране и консултиране, на стачка и други.

22.1.2. Те следва да бъдат развити, разширени и гарантирани, така че да кореспондират с Международната харта за правата на човека на ООН, правата на гражданите в основния ни закон, с Хартата на основните права на гражданите на ЕС, неотделима част от Договора от Лисабон 2007 г., както и с Европейската социална харта (ревизирана), ратифицирана от Република България.

22.2. Приоритети и цели

22.2.1. Безспорни приоритети в рамките на основното предизвикателство са:

22.2.1.1. Утвърждаването и гарантирането на конституционните права на сдружаване (в т.ч. и в синдикални организации) и на заплащане в съответствие с изработеното;

22.2.1.2. Усъвършенстването на уредените чрез закони трудови и социални права на гражданите;

22.2.1.3. Спазването на тези права при реализацията им в практиката.

21.2.2. Изхождайки от горното, през мандата КНСБ ще положи максимални усилия в преследването на следните конкретни цели:

22.2.2.1. Ще продължим да популяризираме, аргументираме и доизграждаме системата ни от конкретни предложения за изменения и допълнения в Конституцията на Р България относно гражданските, личностни и колективните права (вкл. правото на колективно трудово договаряне) и на информиране и консултиране.

22.2.2.2. Неотстъпно ще защитаваме тезата, че деянията срещу реализирането на правото на сдружаване, вкл. и в синдикални организации, по своята същност и признаци са престъпления, защото са:

22.2.2.2.1. общественно опасни - насочени към и засягат голям кръг от работници и служители и застрашават или увреждат личността, правата на гражданите, собствеността, установения с Конституцията правов ред в Република България или други интереси, защитени от правото;

22.2.2.2.2. извършени виновно, тъй като едва ли има случай някое от лицата, които осъществяват такива деяния, да не е осъзнавало свойството и значението на действията или бездействията си и последиците от него, а в редица случаи тези последици са съзнателно целени.

22.2.2.3. Ще настояваме не само да бъдат криминализирани тези деяния, но и да бъдат създадени текстове в Конституцията на Р България, насочени към гарантиране правото на сдружаване, вкл. и в синдикални организации, както и спазването на правата, които произтичат от правото на сдружаване в организации с идеална цел.

22.2.2.4. Ново съдържание, при това ежегодно и на всички равнища на синдикална дейност, следва да има работата ни по спазването на правата. Наблюденията върху практиката и конкретното открояване на нарушаването на правата на работниците и служителите, в т.ч. и с акцент върху правото им на сдружаване и упражняването на права, свързани с правото им на сдружаване в професионални организации, следва да се утвърди, като ежегодна кампания.

22.2.2.5. Особено актуален в тази посока е въпросът за поцзнаването и 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.

22.3. Задачи и действия

22.3.1. VIII Конгрес на КНСБ приема, че националната кампания в защита на правата на работниците и по-специално правото на сдружаване и поризтичащите от него права, следва да бъдат обект на нарочна национална конференция, чрез която да се открие кампанията по правата на КНСБ през 2018 г.

22.3.2. На фона на текучество и подмладяване на синдикалния актив на равнище предприятие и територии, на безбройните нарушения на трудови, осигурителни и синдикални права, не е загубил актуалността си въпросът за познаване на правата, тяхната уредба и възможностите за защита им. Към тази просветителска, образователна и консултантска дейност КНСБ се отнася като към

своеобразна гаранция за защита на конституционни и законно установени права на работниците. Ние ще продължаваме да я провеждаме на всички равнища на синдикалната дейност - по територии, секторни структури и в национален мащаб.

22.3.3. Години наред КНСБ настоява за усъвършенствуване на законодателството по отношение на упражняване на Конституционното право на стачка. Имаме конкретни и аргументирани предложения. Проучихме опита на други държави членки на ЕС. Нашите наблюдения и анализи ни дават основание да продължим активните си действия за усъвършенствуване на законодателството, свързано с упражняване на международнопризнатото и Конституционно уредено право на стачка и през настоящия мандат. Действащият ЗУКТС, приет преди новата Конституция на Р България, не отговаря на новите реалности не само в България, но и в ЕС.

22.3.4. Необходимо е да се преоцени и законодателството по уреждане на индивидуалните и колективни трудови спорове, разбирането за колективен трудов спор и да ориентираме усилията си към доброволни способности за решаване на едните и другите спорове, вкл. и чрез създаване на възможност за работа в тази посока на особени юрисдикции, чрез допълнения в Конституцията на Р България.

22.3.5. Конституционното право на заплащане, съответстващо на извършената работа (чл. 48, ал. 5), следва да се формулира самостоятелно и да се доразвие и гарантира в Кодекса на труда, с оглед уродливите тенденции за неизплащане на работни заплати.

22.3.6. Наложително е да се уреди конституционна гаранция относно правото на работниците и служителите на защита на вземанията им при фалит на предприятието, включително и при временна финансова криза, по ред и начин, определени със закон, във и независимо от отношенията между фалиралото предприятие и неговите търговски контрагенти.

22.3.7. Правото на колективно трудово договаряне, като едно от трите основни международно признати на най-високо равнище и наложили се от десетилетия синдикални права, трябва да се прогласи и гарантира конституционно, вкл. и за държавните служители.

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

23.1. Предизвикателства

23.1.1. Изходна позиция за отговор на предизвикателствата пред колективното трудово договаряне е обобщената ни оценка за постигнатото до тук. В сравнение с други страни от ЕС днес България стои по-добре, като успяхме да запазим позиции в областта на колективното трудово договаряне - и като правна рамка и като практика, но вече се очертават и някои негативни тенденции:

23.1.1.1. Осезаем е натискът за дерегулация и децентрализация на процеса, както от страна на ЕК, така и от страна на част от организациите на националния бизнес. Засилват се атаките срещу КТД на секторно ниво - налице са сектори без сключени О/БКТД в последните няколко цикъла на договаряне. Натискът за децентрализация не е съпътстван с действия на държавата и на работодателите за укрепване на договарянето на равнище предприятие. В следствие на това се задълбочава тенденцията за намаляване броя на сключените КТД на равнище предприятие;

23.1.1.2. Налице са проблеми, свързани с приложимостта на сключените КТД на равнище предприятие и безусловното им прилагане от работодатели спрямо всички работници и служители. На практика е блокиран и механизмът за разпространение на О/БКТД с акт на министъра на труда и социалната политика по общо искане на страните по сключен договор;

23.1.1.3. Натрупаният опит в колективното трудово договаряне, а и предизвикателствата, произтичащи от развитието на технологиите, все повече извеждат на преден план несъответствието на правната рамка с потребностите на процеса. От една страна, правната рамка се явява задържащ фактор пред развитието на договарянето в условията на прилагане на класически наеман труд, от друга страна обаче, при новите форми на заетост такава липсва. Все повече се засилва и транснационализацията на трудовите отношения на регионално, европейско и международно равнище, което предполага адекватен отговор и във вътрешните регламенти;

23.1.1.4. Възникват проблеми, свързани с качеството на процеса на преговори и качеството на сключени КТД, с информационното и експертно осигуряване, с общата и специфична координация на синдикалните структури; налице е и тенденция на неестествена вътрешно-синдикална конкуренция и конфликти между основни членове на КНСБ и между ОСО на полето на колективното трудово

договаряне.

23.1.2. Настъпват промени в структурите и равнищата на преговори в контекста на измененията в икономическите структури. Същото важи и по отношение на структурите и равнищата на представителство на интереси в следствие на промените в характера на труда и трудовите отношения. В тази връзка:

23.1.2.1. Предизвикателство е предприемането на действия, включително законови промени, които да позволят по-голяма гъвкавост и колективно договаряне на специфични равнища, в зависимост от съществуващите икономически интереси и свързаност, като: а) Преговори между група предприятия от един и същи отрасъл/бранш, от един или съседни региони/общини, или корпоративно обвързани с обща собственост и управление; б) Преговори в рамките на холдинги и подобни икономически структури, както и при многонационални компании, обхващащи предприятия от няколко бранша/отрасъла; в) На тези, а и на други специфични равнища, истинско предизвикателство е осъществяването на междуотраслова/ междубраншова координация на колективните преговори или съгласуване на действията, както между основните синдикални организации, така и между основни членове на КНСБ;

23.1.2.2. И през този мандат предизвикателство ще бъде търсенето на адекватни възможности за диалог и преговори, с цел условията за наемане да се определят и с колективни трудови договори за работещите при атипични форми на заетост, като надомна и дистанционна работа, както и за наложилите се вече в практиката „триъгълни“ трудови отношения чрез агенции за временна работа;

23.1.2.3. В резултат от развитието на технологиите се наблюдава ерозиране на стандартния модел на заетост. В този смисъл все по-сериозни предизвикателства пред колективното договаряне ще поставя навлизането на нови, по-гъвкави, нестандартни и с увеличаващо се значение форми на заетост, като „наемане от тълпата“ и „работа в облак“, наемане чрез мрежи и дигитални платформи, „споделена“ икономика и др.

23.1.3. Предизвикателство днес е постигането на нов консенсус за промени в парадигмата на колективното трудово договаряне, като един от възможните отговори на съществуващите икономически и социални проблеми в условията на динамични промени, в един глобален, конкурентен и несигурен свят на ускорено развитие на технологиите и на фундаментални промени в характера и организацията на труда. Това е свързано с решителна трансформация в отношенията между социалните партньори в

контекста на нова индустриална и трудова етика, за осмисляне 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.

23.1.4. В контекста на очертаните предизвикателства има няколко групи основни въпроси, на които трябва да дадем отговор през следващия мандат и да търсим практическо решение на проблемите, произтичащи от тях:

23.1.4.1. Как да укрепим и развием процеса на колективно договаряне и моделите на КТД в сектори с полагане на класически наемен труд, адекватни на динамиката на несигурната конкурентна среда?

23.1.4.2. При стесняване на периметъра на класическия наемен труд, ограничаващ и периметъра на класическия КТД, с какво ще го заменим? Каква трансформация трябва да придобие КТД, за да може да консолидира и представи общи, групови интереси на хора, които работят при условия/отношения, обусловени и от новите дигитални технологии?

23.1.4.3. Възможна ли е въобще трансформация? Трябва ли да държим само и единствено на този традиционен инструмент или ще търсим други – по-адекватни механизми за представителство и защита?

23.2. Приоритети и цели

23.2.1. С оглед отстояване на всеобщото право за водене на преговори и на автономността на колективното трудово договаряне – сключването на КТД за всички работници, организирани в синдикални организации, независимо в какви нови форми се простира трудът, се издига като основополагащ приоритет на КНСБ през следващия мандат и в тази връзка е необходимо:

23.2.1.1. Ефективно интегриране на процеса на колективно трудово договаряне в транснационалните индустриални отношения, в т.ч. европейски и международни споразумения, кодекси на поведение и други; обвързване на процеса на колективни преговори и договаряне с процесите на информиране и консултиране, в т.ч. и с тези на европейско и международно равнище; обвързване на процесите на колективни преговори и договаряне с процесите на корпоративна социална отговорност в предприятията - разширяване на периметъра на договорираната корпоративна социална отговорност;

23.2.1.2. Промяна на правната рамка на договаряне и открояване

на характеристиките на договаряне в реалния и бюджетния сектори, както и на разширения от технологиите периметър от нови, нестандартни форми на полагане на труд.

23.2.2. През следващия мандат КНСБ си поставя ясни цели за:

23.2.2.1. Постигане на съгласие със социалните партньори колективното трудово договаряне и КТД да бъдат част от инструментариума при разработване на стратегии и програми за действия, за овладяване и управление на риска, за устойчива заетост и справедливи доходи, за повишаване на конкурентоспособността в условия на нарастваща несигурност;

23.2.2.2. Разширяване на възможностите за: колективни преговори на различни равнища и за различните групи работещи на пазара на труда, в т.ч. и за командировани работници, в сектори с прилагане на класически наемен труд и в иновативни сектори с труд при нетипична заетост, в следствие от развитието на технологиите и дигитализацията; разработване и прилагане на иновативни модели на КТД/Споразумения/ и др.;

23.2.2.3. Договаряне на работните заплати, спиране на тенденцията за задържане и намаление на нивата на заплащане; намаляване на разликата в заплащането между половете и премахване на всички форми на дискриминация;

23.2.2.4. Борба срещу насилствената децентрализация на колективното договаряне - и като правна възможност, и като поведение и практика от страна на работодателски структури и държавни институции; укрепване на колективното договаряне на равнище предприятие;

23.2.2.5. Прилагане на общ координационен механизъм на колективно договаряне в синдикалната система на всички равнища и на специфичен механизъм на функционално взаимодействие в отделни сектори; подобряване на координацията на колективните преговори и договаряне в транснационалните компании, в съответствие с европейските и международни споразумения и дейността на европейските работнически съвети;

23.2.2.6. Консолидация 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.

23.3. Задачи и действия

В отговор на предизвикателствата и с оглед реализирането на горепосочените приоритети и цели, синдикатът трябва да предприеме конкретни стъпки и да изпълни следните задачи и

действия:

23.3.1. КНСБ се ангажира да продължи разработването и обсъждането на идеи за подобряване на правната рамка на колективните преговори и договаряне, както и за включване в правната рамка на европейските и транснационалните измерения на индустриалните отношения. С цел компенсиране липсата на правно въздействие на транснационалните съглашения, затрудняваща тяхното приложение, КНСБ ще продължи да отстоява ясни позиции, препоръки и цели за това - двата процеса (на колективно трудово договаряне и сключване на транснационални споразумения) да се развиват успоредно, като взаимно се допълват или конкретизират, а някои общи текстове да придобиват правна обвързаност чрез включването на отделни техни аспекти в КТД.

23.3.2. Следва да бъдат предприети конкретни действия по укрепване на браншовото колективно договаряне и засилване на координацията и общите действия между основните членове на секторно ниво, в отговор на атаките срещу договарянето на браншово/отраслово ниво. В тази насока са необходими:

23.3.2.1. конкретни действия за разширяване на покритието с колективни трудови договори и навлизане в сектори от индустрията (вкл. широкия периметър на сектора на услугите), в които продължава да се прилага класически наемен труд, но в които синдикалното членство и колективното трудово договаряне „свиват“ своя периметър;

23.3.2.2. разработване на стратегия за навлизане в иновативни сектори, в които се полага труд в нови форми и където класическият наемен труд непрекъснато ограничава своя периметър: нови сектори, свързани с нови работни места, с нови продукти и нови услуги; при промяна и изместване на работни места, свързани с дигитализация, интелигентен машинен интерфейс; нови форми на мениджмънт и т.н.

23.3.3. Ще продължат усилията ни за разпростиране на отрасловите и браншови колективни трудови договори (в т.ч. и за въвеждане на принципа на разширение), където има съгласие между основните социални партньори, с оглед борбата със сивата икономика, социалния дъмпинг и разширяване полето на социалния диалог и на КТД. Ще отстояваме в НСТС за обсъждане на резултатите от приложение на механизма по разпростиране, за анализ и оценка на въздействието, а в тази връзка и на предложения за промяна на правната рамка, улесняваща процеса на разпростиране, както и на процедури за участие на страните по разпрострени договори при осъществяване на контролната функция на ИА"ГИТ"(ОИТ).

23.3.4. При необходимост - 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, ще се търсят възможности за изграждане от основни членове на КНСБ на специфичен за отделните сектори междуотраслов/междубраншов координационен механизъм, за подкрепа на колективното договаряне на равнище предприятие. Целта е постигне на съгласие за диалог и договаряне в несигурна среда, отчитаща тенденциите и риска в по-широк план на корпоративна обвързаност, с обща собственост и управление, надхвърлящи рамките на едно предприятие. Основен принцип за изграждане на координационния механизъм е ефективното функционално взаимодействие между основни членове на КНСБ, включващо:

23.3.4.1. формиране на общи позиции и предложения; общи екипи за контакти на политически ниво, с участие на Централата; общи експертни екипи за преговори по групи предприятия; общи екипи за преговори и сключване на КТД в конкретните предприятия;

23.3.4.2. преговори и подписване на КТД във всички предприятия, чрез усилия за предварително постигане на споразумения на равнище група предприятия от определен сектор – отрасъл/бранш, за рамка, общи условия и средни/базови стандарти при договаряне и сключване на КТД по групи предприятия, за определен цикъл на преговори.

23.3.5. С оглед стимулиране развитието на колективното трудово договаряне по общини, ще предприемем координирани действия между Централата, основните членове на КНСБ от бюджетната сфера и териториалните структури, за обсъждане в ОбСТС на въпроси, свързани с подготовка на проекти и преговори за сключване на КТД, в периода предхождащ процедурите за подготовка на общинските бюджети. Ще стартираме конкретни действия и за разширяване на възможностите за сключване на един КТД за всички дейности, финансирани от общинския бюджет – съобразно спецификата на отделните общини и там, където това е целесъобразно и възможно.

23.3.6. Ще бъдат предприети действия по разширяване, обогатяване и приоритизиране на предметното поле на колективното трудово договаряне в контекста на:

23.3.6.1. глобализацията и кризите, сигурността и риска; развитието на човешките ресурси за целите на „икономиката на знанието“, конкурентоспособността и зависимостта ѝ от инвестициите в човешки капитал; съвместяването на личния/

семеен и трудов живот; 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;

23.3.6.2. съдържанието и механизмите на „производителните преговори“, т.е. свързани с предложения от работодателите към синдикатите за поемане на определени ангажименти - за подобряване на производителността, ефективността, качеството на труда, взаимоотношенията и дисциплината на работното място - като отговор на предложенията на синдикатите за по-високи заплати, допълнителни възнаграждения и социални стимули;

23.3.6.3. фирмени стратегии за цифровизация, насочени към вътрешната мобилност /вътрешен аутсорсинг/ или към външната мобилност и „свободните играчи“ /външен аутсорсинг/; договаряне на обучения по дигитални умения; обучения за формиране на мрежа от умения и компетенции в случай на преследване на краткосрочни икономически цели и др.;

23.3.6.4. изпреварващи действия и инициативи за използване на нови, гъвкави форми на труд (споделяне на работници, споделяне на работно място и др.), когато това е начин за съхраняване на заетостта и възможност за преход към по-устойчива заетост и по-добри доходи; договаряне на условията, гарантиращи правата на работниците и сътрудничество с работодателите при подготовка на работната сила за нововъзникнали предизвикателства;

23.3.6.5. договаряне на цената на труда чрез организиране и провеждане на координиран процес за преговори по работните заплати в синдикалната система на всички равнища.

23.3.7. Следва да бъдат предприети целенасочени и конкретни действия за постигане на високо качество на процеса на колективно договаряне и на колективните трудови договори на всички равнища, а това означава:

23.3.7.1. креативни КТД, надграждащи закона, несъдържащи императивни норми; КТД, 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; КТД, отчитащи вътрешния фокус на конкурентните предимства, на ключовите фактори за успех в различните сектори (и фирми), и подреждането им по нов начин - с акцент върху инвестициите в човешки капитал;

23.3.7.2. КТД, съдържащи алгоритми за иновативни решения на актуални и бъдещи проблеми, защитни механизми, недопускащи

„отворени клаузи“ и същевременно осигуряващи по-добра гъвкавост на решенията;

23.3.7.3. КТД, предвиждащи възможност за прилагането на клаузи под условие, клаузи с автоматично действие, клаузи с временно действие и др., в конкретно определени от страните случаи и процедури, с цел постигане на ясни инвестиционни ползи, запазване на конкурентоспособността, но и за съхраняване на работните места и сигурността на доходите;

23.3.7.4. КТД, съдържащи клаузи, които ангажират отговорността на компаниите за спазване на правата на работниците и служителите в цялата им верига от доставчици и контрагенти;

23.3.8. КНСБ и основните ѝ членове ще сътрудничат на ЕКП и на европейските синдикални федерации в ангажираността им да развиват качеството на преговорите в транснационалните компании при изготвянето и сключването на споразумения, насочени към запазване на заетостта, заплатите и условията на труд.

23.3.9. КНСБ, съвместно с основните си членове, трябва да обърне специално внимание за повишаване на експертния капацитет за водене на преговори, чрез:

22.3.9.1. предприемане на конкретни действия по укрепване на секторното равнище на Мрежата по КТД и права, гарантиращи ефективна и устойчива функционална консолидация между основните членове на КНСБ;

23.3.9.2. инициране на комплексни и координирани действия за повишаване капацитета на синдикалните представители за водене на успешни преговори на всички равнища: формиране на умения за преговори в условия на несигурност и риск на база обективни критерии, ясно осъзнати и легитимирани интереси; работа в екип и прилагане на адекватни стратегии и тактики, намаляващи риска от колективен трудов спор и индустриални конфликти;

23.3.9.3. предприемане на активни действия за промени в традиционните времеви нагласи в процеса на колективно трудово договаряне и налагане на динамичен стил на процеса, съобразно промените във външната и вътрешна среда.

23.3.9.4. създаване на координиращ механизъм, който да обединява действията, да изглажда евентуални противоречия и конфликти и да предотвратява неадекватна вътрешно-синдикална „конкуренция“ между основните членове и ОСО, още преди започването на колективни преговори на секторно или фирмено ниво.

23.3.10. Заедно с изучаването, осмислянето и адекватното

прилагане на европейските политики и практики в колективното договаряне, КНСБ ще продължи събирането, систематизирането и популяризирането на националния ни, уникален за времето на прехода, опит в колективното трудово договаряне. В тази насока ще продължи провеждането на дълбочинни изследвания на двустранния диалог и колективното договаряне, разработването на предложения за усъвършенстване на диалога и договарянето, издаването на информационни сборници и дипляни по браншове и други; подготовката на годишни доклади за резултатите от договарянето на работните заплати и др.;

23.3.11. Важно за ефективността на действията на КНСБ и основните ѝ членове е организирането и провеждането на динамичен вътрешен мониторинг на дейностите, свързани с диалога и колективното договаряне, осигуряващ достоверност на разполагаемата информация. В тази насока е необходимо:

23.3.11.1. преодоляване на практиката на епизодичност, фрагментарност и взаимозависимост на информацията, обменяна между различните равнища на синдикалната система; предефиниране на вътрешноорганизационните правила, гарантиращи висока скорост на движение на информацията между структурите на синдиката - в съответствие с бързо променящата се външна среда;

23.3.11.2. полагане на системни усилия за осъществяване на добра координация и ангажиране на всички основни членове и териториални структури на КНСБ по поддържане на актуална база данни за действащите КТД на всички равнища и за изготвяне на ежегодна Карта на колективното трудово договаряне по региони, основни членове на КНСБ и на национално ниво, динамично отразяваща синдикалната плътност и покритие с КТД; изготвяне на ежегодни качествени анализи и оценка на тенденциите в развитието на КТД по региони, основни членове на КНСБ и на национално ниво; планиране и осъществяване на необходимата координация между структурите за организационна и експертна намеса;

23.3.11.3. предприемане на координирани действия на структурите за развитие на Модул „КТД“ в платформата на електронния синдикат на КНСБ – отворена и затворена част, в т. ч. и на информационната система по договаряне на работните заплати.

23.3.12. КНСБ ще окаже институционална подкрепа за осъществяването на комплексен мониторинг и развитие на информационната система на КТД в НИПА, като обсъди със

социалните партньори конкретни предложения за нормативни промени, с цел дейността на института да се развие и в полето на разширяване на ангажиментите по отношение на колективното трудово договаряне. В тази насока ще работим за:

23.3.12.1. създаване и развитие не само на електронна база данни от сключени и вписани в ИА „ГИТ“ КТД, но и изготвяне на годишни анализи и доклади, с цел предоставяне на социалните партньори на обобщена информация за колективното трудово договаряне в страната чрез количествен анализ на данни от получените в НИПА КТД; ефективно използване на нов модул към базата данни и анализ на конкретни договорености в КТД на различни равнища в сравнителен план, по обосновани предложения и задания на всеки от социалните партньори; издаване на годишен бюлетин по КТД и др.

23.3.12.2. продължаване на практиката за изготвяне на анализи на О/БКТД, за целите на процедурата за разпространение от министъра на труда и социалната политика, съгласно чл.51б (4), и предварителното им обсъждане с партньорите, страни по сключените договори.

23.3.13. Ще предприемем конкретни мерки за усъвършенстване на необходимите формални и 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.

23.3.14. Чрез новите технологии и дигиталните платформи вече се осъществява своеобразна „ре-масовизация“ на труда, но при размити граници за пространство и време при неговото полагане, между личен/семеен и трудов живот, с неясни роли и отношения, като полето за наемния работник все повече се стеснява. Това поражда и тенденция към ограничаване полето на класическия КТД. Пред прага сме на съществена трансформация, непозната за нас до сега и извън обичайния ни опит. В тази насока е необходимо предприемане на конкретни стъпки за:

23.3.14.1. анализ на потенциалните нови равнища на представителство на интереси, на договори и споразумения, за да формулираме концептуални и конкретни предложения за промяна на регламентите и за ефективни координирани организационни и експертни действия;

23.3.14.2. конструиране и апробиране на възможните нови модели на КТД/Споразумения/ в условията на различна яснота за идентифициране на страните в тези отношения и за устойчивостта на отношенията;

23.3.14.3. приемане на дигиталните платформи и като външна техническа инфраструктура за организиране полагането на труд, а не единствено като място на работа – „фабриката”. Тази външна структура вероятно ще обуслава и изграждането на своя „огледален образ–близнак” – дигитална платформа за колективни действия на организирана „Мрежа от свободни играчи”, за консолидиране, представителство и защита на групови/колективни интереси, договаряне и споразумяване със съответната обвързваща сила. Такива „огледални” дигитални платформи би могло да се разработят и интегрират в Електронния синдикат на КНСБ.

23.3.14.4. Споразуменията /КТД/ с обвързващо действие за дигиталните платформи евъзможно да действат както на регионално, така и на глобално равнище, което предполага определяне на уставни и практически механизми за реално индивидуално синдикално членство „он-лайн в мрежа”, и изграждане от КНСБ на сложна виртуална система за координация, за да се гарантира по-голямата сигурност на хората във виртуалното дигитално трудово пространство;

23.3.14.5. Това предполага и изисква инициатива от нас за ясно определяне на правния статус на платформите и регулация от държавата, поне на две равнища – първо, като техническа инфраструктура (с регламенти за начин на функциониране и експлоатация, за контрол на платформата, за информационните потоци, статистиката, отчетността и др.); и второ, на равнище на отношенията по престирание на труд, които се уреждат чрез нея във виртуалното пространство (признаване на правоотношение и право на колективно трудово договаряне, минимални стандарти за заплащане и др.);

23.3.15.6. Разработване на стратегия, тактика и инструментариум за защита на трудови права и стандарти в дигиталното трудово пространство, в т.ч. формиране на структури - за договаряне и за натиск; за сключване на КТД, Споразумения и др.; за подкрепа на кампании в мрежата; за защита, протест/бойкот и респектиране на собственици и възложители в дигитални платформи и срещу дъмпинг на ползватели/потенциални изпълнители на възложена работа, когато регулациите и минимални стандарти липсват или се нарушават. В тази връзка е необходимо мобилизиране на необходимите ресурси - организационни и финансови, хардуерни и софтуерни, IT-специалисти и мрежа от съмишленици, групи за подкрепа, за адаптиране и действие на синдиката в дигиталното трудово пространство.

24. Информирание, консултиране и участие в управлението

24.1. Предизвикателства

24.1.1. Правата по информиране и консултиране на наемните работници в предприятията през последните десет години разполагат с нормативна основа, има и действия за институционалното изграждане на системи. Резултатите обаче са по-скоро противоречиви - наред с напредъка на прилагането на правата по информиране и консултиране в редица български предприятия са налице и тенденции на формализиране на процесите, предоставяне на твърде ограничена информация от работодателите и стесняване на предмета на консултациите. Отношението на част от синдикалните структури и на работодателите към процесите по информиране и консултиране е противоречиво и често – неясно, а огромна част от работниците по правило не са добре запознати с тези свои права. Информирането и консултирането като важен елемент на индустриалните отношения също се сблъскват с нови тенденции в развитието на икономиката и обществото.

24.1.2. Главните предизвикателства са свързани с промените в технологиите и последиците за труда, в т.ч.:

24.1.2.1. Развитие на дигиталната/цифрова икономика, в т.ч.: внедряване в съществуващите предприятия на автоматизация, роботизация, дистанционно управлявани системи, водещи до намаляване числеността на персонала, индивидуализация на труда, повишаване изискванията към квалификацията и уменията на заетите и нови изисквания за безопасност и здраве при работа (високо равнище на стрес, „отчужден” труд, монотония и др.). Това поражда потребности от разширяване предмета на информирането и консултирането в предприятията;

24.1.2.2. Разширяване използването на компютърни и информационни технологии във всички сектори, подобряване на възможностите за информация и комуникации на работното място. Комуникациите, основани на информационни и дигитални технологии, подменят (засега частично) съществуващите форми на комуникации на работното място (лични контакти, табла, съвещания и др.)

24.1.3. Налице са съществени промени в икономическите форми и формите на заетост:

24.1.3.1. Продължаващ ръст на интензивността на

движението на капитала и транснационализация на собствеността, в т.ч. разширяване на присъствието на многонационалните компании, сливания и поглъщания, принудителни изкупувания на акции и дялове чрез капиталови борси, развитие на новите европейски форми - Европейски търговски дружества, Европейски кооперативни дружества и други. В резултат на това се наблюдава нарастване на потребностите от транснационализация на процесите на информиране, консултиране и участие в управлението;

24.1.3.2. Повишаване на дела и променяща се роля на средните, малки и микро-предприятия - те все повече се ориентират към връзка с големи производствени вериги и стават все по-зависими от тях. Заетите в средните, малки и микро-предприятия по правило имат по-ограничени права по информиране и консултиране, но новата роля на техните предприятия изисква все повече информация за икономическите и производствени връзки и зависимости от големи фирми;

24.1.3.3. Разширяване използването на нови и атипични форми на наемане и организация на труда, в т.ч. наемане чрез Агенции за временна работа, наемане на командировани и трансгранични работници, „зависими“ самонаети, използване на наети за работа от разстояние и надомна работа, развитието на нови икономически и организационни форми: дигитални платформи-посредници за наемане или преки възложители на временна работа. Наетите в атипична заетост и нетрадиционни предприятия все по-трудно се интегрират към съществуващите форми на представителство на интереси и се нуждаят както от специфична информация, така и от адекватни канали за нейното разпространяване и подходящи механизми на консултации.

24.1.4. Настъпват съществени промени в индустриалните отношения и синдикатите:

24.1.4.1. В състава и квалификационните нива на работната сила, в потребностите и ценностите на работещите, като следствие от промени в технологиите, смяна на поколенията и повишени изисквания към представителството и защитата на интереси. Досегашните направления на информиране и консултиране, предвидени от европейското и българското законодателство, далеч не изчерпват новите аспекти на трудовите отношения, които следва да намерят място в предметната област на информирането, консултирането и участието в управлението, в т.ч. последиците от новите технологии, промените в характера и условията на труд, връзките на предприятията с техните възложители, клиенти, доставчици,

подизпълнители, движенията на капитала и последиците за работната сила, използването на атипични форми на заетост, организация на труда и др;

24.1.4.2. Намаляваща плътност на синдикатите, която се наблюдава в България, както и в редица други европейски страни, в т.ч. от Централна и Източна Европа. Това изисква допълнително развитие на алтернативните форми за представителство на интереси на наемните работници, както и по-добри механизми за интегриране на синдикатите в тях;

24.1.4.3. Нарастващ натиск от работодателите за дерегулация на индустриалните отношения (чрез намаляване на задължителните правни норми) и децентрализация на колективните преговори (чрез промени в нормите, намаляване ролята на отрасловите и браншови преговори). Това, от една страна, е предпоставка за нова роля на синдикалните организации в предприятията, а от друга - за повишаване значението на качеството на получаваната от работодателите информация, в контекста на подготовката на колективните преговори в предприятията и използване на завоюваното в секторните колективни трудови договори;

24.1.4.4. Недостатъчен интерес (авредица случаи) пълна липса на информация) на значителна част от наемните работници към процесите по информиране и консултиране в предприятията. В същото време от страна на много от синдикалните организации все още се среща както неразбиране, така и съпротива спрямо процесите по информиране и консултиране, по-често в случаите, когато те не са или не могат да се институционализират в рамките на съществуващите структури на социален диалог между синдикати и работодатели. Това поражда и процеси, като формализиране и или пълно игнориране на информирането и консултирането, а оттам и проблеми със защитата на интереси като цяло. Подобряването на информираността и знанията на работниците и синдикалните структури би могло да подпомогне буксуващите процеси по информиране и консултиране в множество предприятия.

24.1.4.5. Традициите на индустриалните отношения в България предполагат по-скоро силно интегриране на синдикалните структури в предприятията или възможността те да са основният или единствен канал за информиране и консултиране на наемните работници. На този етап това влиза в противоречие със съществуващата нормативна уредба, която е пренесена механично от европейските директиви, по-специално от Директива 14/2002. Според българското

законодателство обаче информирането и консултирането в специфични области, като масовите съкращения и промяната на работодателя, са предоставени като изключителни права на синдикатите (заместващата форма са представителите по чл.7, ал.2). Ето защо има възможност нормативната уредба да се промени в посока засилване правата на синдикатите по информиране и консултиране и в контекста на общите права по информиране и консултиране на основа рамковата директива на ЕС 14/2002.

24.1.4.6. Нагласите на работодателите спрямо процесите на информиране и консултиране са твърде противоречиви - както в контекста на икономическите условия и ползи, така и относно възможностите за подобряване на комуникациите и представителството на интереси и преодоляване на възможните трудови конфликти. Противоречиви са и методите, чрез които работодателите се възползват от процесите на информиране и консултиране – от партньорско отношение и стремеж за подобряване на социалния диалог в предприятията до опити за елегантно negliжиране на влиянието на синдикатите. Това изисква както по-активно отношение към тези процеси от синдикатите, така и по-добра интеграция в съществуващите структури или създаване на нови структури, базирани изцяло на синдикалните организации.

24.1.4.7. В голяма част от предприятията, особено в големите, системата на представителство е твърде усложнена - синдикалните организации съществуват паралелно с общи събрания/събрания на пълномощниците, представители по информиране и консултиране, ако има избрани такива, комитети по условия на труд, както и често пъти представители по чл.7, ал.2 от Кодекса на труда, ако са избрани. Сложната система понякога отблъсква както работодателите, така и води до неразбиране от страна на работниците. В същото време, в редица предприятия (в т.ч. и големи), в които няма синдикати, няма и почти никакви други форми на представителство, с изключение на комитетите по условия на труд. Необходими са промени в нормативната уредба, с цел създаване на по-ясни и по-ефективни канали за представителство, които да мотивират работниците и работодателите, като се отчита и спецификата на предмета на представителство.

24.1.4.8. Ограничаването на приложното поле на нормативната уредба за информиране и консултиране само до големите (с над 50 заети) предприятия се сблъсква с растящите потребности на заетите в малки и микро предприятия от

представителство, още повече, че равнището на синдикална плътност в тях е прекалено ниско или по-често въобще няма синдикати. Това също създава огромни проблеми в изразяването и защитата на интересите на работници, заети в над 90 на сто от българските предприятия.

24.1.4.9. Разширяването на дейността на МНК в България и транснационализацията на капитала (поглъщане, сливане и др.) изискват и по-ефективно представителство в Европейските /Глобални работнически съвети и подобни структури. Засега, въпреки наличието на не малко избрани български представители в тези структури (част от които са синдикални членове или лидери), представителството е по-скоро символично и обратната връзка с работниците не е достатъчно ефективна. В предприятията без синдикати или с много ниска синдикална плътност изборът е неясен и най-често избраните представители са лица, определени от работодателите. Регистрирани са и нарушения на изискванията на Кодекса на труда при избор на представители, въпреки че не са оспорвани по съдебен ред от синдикалните организации и/или работниците. Ето защо подобряването на информираността и предварителното консултиране на наемните работници в подразделения на МНК изискват усъвършенстване на подбора и практическите механизми за избор на представители в Европейски и глобални работнически съвети, недопускане на вмешателство на работодателите и повишаване компетентността на представителите.

24.1.4.10. Промените в технологиите и икономическата динамика, постоянният риск от кризи и реструктуриране, изисква не само подобряване на процесите на информиране и консултиране, а и постепенно разширяване на правата на работниците по участие в управлението. Съществуващите модели в редица европейски страни, както и инициативите на европейско равнище за обща рамка по информиране, консултиране и участие в управлението за всички многонационални компании, опериращи в рамките на ЕС (въпреки че все още няма достатъчно политическа подкрепа за това), дават възможност да се търсят механизми за подготовка и прилагане в практиката на национална рамка за представителство на наемните работници в органите за надзор/управление Това е необходимо и в контекста на обвързването на национално и транснационално представителство на наемните работници, т.е. използването на представителство в органите за надзор/управление на МНК предполага, че такова

представителство би трябвало да има и в техните национални поделения. Такава рамка обаче може да се разпростре и върху националните компании, които имат заети над определен брой работници.

24.2. Приоритети и цели

24.2.1. Дискусията за информирането и консултирането в България трябва да продължи и в контекста на икономическите условия – до колко и как неблагоприятните условия му пречат и дали все пак информирането и консултирането, както и социалният диалог като цяло, не са подходящите механизми за решаване на проблемите. Обратно, добре е да се изясни дали, ако икономическите условия са изгодни, защо има противопоставяне от работодателите и нагласи сами да решават повечето въпроси в предприятията.

24.2.2. Правата по информиране и консултиране следва да бъдат обект на обсъждане между социалните партньори 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. Това засяга и разширяването на предмета на информирането и консултирането в посока на проблемите на новите условия на труд и новите форми на заетост.

24.2.3. Правата на наемните работници на представителство, информиране и консултиране трябва да се разглеждат все повече в контекста на глобализацията, свободното движение на капитали и динамиката в собствеността на предприятията. В този смисъл трябва да се обсъжда както разширяване на предмета и обхвата на предоставяната информация и консултации, така и да се търсят и механизми за подобряване на връзките на представителство на национално и транснационално равнище за МНК и техните поделения.

24.2.4. Информиранието и консултирането трябва повече да се разглеждат от страна на синдикатите като процес и механизъм, който дава много възможности за разширяване на тематичната област на трудовите отношения, която е предмет на представителство и за промяна на условията на заетост и труд в посока по-големи права на работниците и подобряване благосъстоянието на работното място, Фокусирането върху структурите (кой трябва да го направи?) и начините (как да се направи?) не трябва да измества на заден план основния въпрос за практическите ползи от информирането и консултирането.

24.2.5. Информирането и консултирането все повече трябва да бъдат използвани от синдикалните организации и основните членове в контекста на общата защита на трудовите и синдикални права, колективните преговори и договаряне, превенцията на колективни трудови спорове и търсенето на решения на проблеми в рамките на предприятията чрез насърчаването на социалния диалог.

24.2.6. В контекста на предизвикателствата, породени от новите технологии и нови икономически и организационни форми, синдикатите трябва да преосмислят възможността за цялостна модернизация на механизмите на представителство, като се търси максимално демократично и ефективно участие на наемните работници в: процедурите на избор на представители - на национално и транснционално равнище; обратната връзка с представителите ; влиянието върху представителството и постигането на по-добри резултати в защитата на правата и интересите на наемния труд. В този смисъл синдикатите могат да мислят за инициативи за нормативна промяна на различните процедури, като освен досегашните механизми се търсят и нови, по-модерни и неизползвани до сега традиционни механизми за избор и особено за разпространяване на информация за дейността на представителните органи и за последващо влияние на наемните работници върху тях.

24.2.7. Предизвикателствата към индустриалните отношения, особено икономическите процеси и несигурността на заетостта изискват по-силно ангажиране на наемните работници с процесите на управление на предприятията, Необходимо е да се инициира дискусия, с активно убеждаване и упражняване на натиск върху работодателите и техните организации, за възможността от разширяване на индустриалната демокрация чрез представителство и участие на наемните работници в управлението и на предприятието, както и за възможността от финансово участие – разпределение на печалбата и собствеността.

24.2.8. Новите условия на труд при дигитализация на производството и новите икономически и организационни форми на предприятията предполагат разширяване на възможността за пряко участие на работниците в информирането и консултирането, а в конкретни ситуации – и в решенията на дадени управленски проблеми, засягащи техните работни места. Моделът на индустриални отношения в предприятията, използван през последните 25 години в България не включва, с известни изключения допускани от по-авангардни

работодатели подобни механизми. Синдикатите са изправени пред необходимостта да обсъждат съвместно с работодателите възможни схеми на такова участие на работниците, което би подобрило както защитата на техните права, и интереси, така и би дало възможност за подобряване ефективността и качеството на труда в предприятията.

24.2.9. Синдикатите следва да обсъждат с работодателските структури и правителството необходимостта от по-ефективни системи за събиране на и обработване на информация на национално равнище, която да обезпечи защитата на правата на работниците, в т.ч. и правата за представителство, информиране и консултиране. в контекста на движението на национални и международни капитали. Това изисква нови системи за събиране на статистическа информация и преразглеждане/препроектиране на функциите на някои правителствени агенции, наред с други мерки, за които КНСБ следва да настоява.

24.2.10. След повече от 10 години прилагане на правните норми по информиране и консултиране би било добре да се помисли за промени в националната законодателна рамка, а именно:

24.2.10.1. Разширяване на правата на работниците/служителите в малките и микро предприятия (по-малко от 50 заети), както и в рамките на икономически групи, холдингови структури и в бюджетните организации и публична администрация;

24.2.10.2 Разширяване на обхвата на информиране и консултиране, с включването на някои нови теми. Подобряване на някои национални правила за прилагането на европейските директиви, които се отнасят до предложенията за поглъщания, за сливания и придобивания;

24.2.10.3. Създаване на по-големи гаранции за развитие на процесите по информиране и консултиране, без да се разчита единствено на инициативата на работодателите и или работниците;

24.2.10.4. Подобряване и модернизирание съобразно новите условия на информиране и консултиране и други форми на представителство, както и усъвършенства на координацията на представителството на национално и транснационално ниво (за МНК). . По-добра интеграция на прилагането на правото на синдикално представителство и правата за информиране и консултиране;

24.2.10.5. Необходимо е да се разработват и идеи за национална рамка за участие на работниците в управлението и финансово участие.

24.3. Задачи и действия

24.3.1. КНСБ трябва да обсъди и формулира следните предложения за промени в законодателството, в т.ч.:

24.3.1.1 Предложения, които да гарантират упражняването на правото на информиране и консултиране на българските работници и служители; разширяване на приложното поле на системите за информиране и консултиране в предприятия с под 50 заети, холдингови структури и държавната администрация; подобряване на условията за използване на информирането и консултиране с аспект на по-голяма независимост от волята на работодателя;

24.3.1.2. Предложения за модернизиране на механизмите и каналите на представителство на работниците в предприятията (интегриране, диференциране и други), които дават възможност за по-добро представителство на интересите и за по-добра координация на специфично синдикалното представителство и защита (колективни преговори, участие в разработването на вътрешни актове, уреждане на колективни трудови спорове) с общото представителство, включително и информиране и консултиране;

24.3.1.3. Предложения, които водят до подобряване на комуникациите на работното място, представителството, информирането и консултирането, като се използват както вече неизползвани до сега, но познати в българската и международна практика механизми, така и внедрените вече в предприятия модерни технологии и средства за комуникации.

24.3.1.4. Предложения за осигуряване на представителство на наемните работници в органите за надзор (при двустепенна система на управление на предприятията) и съветите на директорите (при едностепенна система за управление на предприятията) с равностойно на останалите членове на тези органи участие;

24.3.1.5. Договаряне на национално ниво (НСТС) на общата рамка за изграждане на съобразен с българските условия модел на системата за финансово участие и участие в управлението.

24.3.2. КНСБ ще предприеме следните инициативи в рамките на социалното партньорство и взаимоотношенията с институциите:

24.3.2.1. Подобряване на синдикалната работа на отраслово/браншово ниво, включително и в бипартитните органи за социално сътрудничество, за създаване на нагласи и ангажираност на социалните партньори към процесите по информиране и консултиране;

24.3.2.2. Обсъждане в рамките на отрасловия/браншов диалог и в рамките на социалното партньорство в предприятия и по възможност договаряне на разширяване на досегашните и използване на нови инициативи и схеми за пряко участие на наемните работници в процесите по информиране, консултиране и решаване на конкретни проблеми на работните места в предприятията (предложения, иновации, автономни групи и други);

24.3.2.3. Договаряне между социалните партньори на отраслово/браншово ниво на системи за финансово участие, съобразени със спецификата на предприятията в отрасъла/бранша;

24.3.2.4. По-активно и конструктивно ангажиране на ГД „ГИТ“ в проследяването на процесите на изграждане на системи за информиране и консултиране;

24.3.2.5. Инициране изграждането на Национален център за наблюдение, анализ и мониторинг на процесите по създаване и функциониране на системите за информиране и консултиране, като в него се включат представители на социалните партньори;

24.3.2.6. 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.

24.3.3. Конфедерацията ще продължи усилията и поддържаща работа спрямо изградените вече системи, в т.ч.:

24.3.3.1. Продължаване на информационната и обучителна работа сред своите структури по информиране, консултиране и участие в управлението, като тази задача трябва да придобие постоянен и повсеместен характер и да се наблегне на ползите и за бизнеса от изграждането на такива системи, както и на новите възможности за комуникации, представителство и обратна връзка;

24.3.3.2. Мобилизиране на синдикалните представители по места, с цел поемане на инициатива за изграждане на системи за информиране и консултиране в отделните предприятия, в които имаме синдикални организации;

24.3.3.3. Организиране на всеки две години на преглед за състоянието и развитието на системите по информиране и консултиране и ролята на КНСБ в тези процеси;

24.3.3.4. Повишаване на капацитета на избраните представители (включително и на тези в Европейските работнически съвети);

24.3.3.5. Създаване на база данни за българските представители в Европейски работнически съвети;

24.3.3.6. Активизиране на основни членове на КНСБ за избор на представители на техните синдикални организации в работата на Европейските работнически съвети и издигане ролята им за подобряване на информираността на работниците и служителите в българските предприятия; обвързване дейността и получената информация на българските представители в Европейските работнически съвети с процесите на колективни преговори в предприятията–филиали на МНК;

24.3.3.7. Насърчаване на инициативи в предприятията за подобряване на прякото участие на наемните работници в информиране, консултиране и вземане на решения на конкретните работни места и в структурни звена, като синдикалните организации трябва да имат водеща роля и се търсят механизми те да играят активно в тези процеси;

24.3.3.8. Организиране на национални дискусии (кръгли маси) с участието на социалните партньори, представители на изпълнителната и законодателната власт и академичните среди относно проблемите на идустриалната демокрация, участието на работниците в управлението и финансовото участие.

В. Ефективен социален диалог в защита на правата на работещите граждани

Ефективният социален диалог е крайъгълен камък на европейския социален модел и е включен в Договора за функциониране на Европейския съюз (чл. 152-155). Той е предпоставка за функционирането на социалната пазарна икономика на Европа и е от ключово значение за насърчаване на конкурентоспособността и социалната справедливост. През последните години обаче, трудната социално-икономическа среда, породена от глобалната финансова и икономическа криза, възпрепятства значително социалния диалог и поставя националните системи на индустриални отношения

под сериозен натиск. 30 години след задействането му, механизмът на европейския социален диалог изглежда блокиран и неспособен да произведе резултатите, които преди това беше постигал.

Заедно с това се създава нов контекст за развитие на социалния диалог, свързан със заявката на Европейската комисия с председател Жан –Клод Юнкер „за ново начало на социалния диалог“. Комисията разглежда ефективния социален диалог като неразделна част от новия дневен ред за Европа и се ангажира да работи в по-тясно сътрудничество със социалните партньори, за да се подобрят качеството и ефективността на социалния диалог на всички равнища, включително и на национално, както и за да се намерят общи решения за основните предизвикателства, пред които е изправена Европа.

Социалният диалог в България се развива в противоречива и неблагоприятна среда на специфични ограничения и формализиране на диалога, опити за децентрализация на колективното договаряне и отслабване на трудовите и социалните стандарти, под претекст за намаляване на административната тежест върху бизнеса.

Икономическите и социалните предизвикателства пред страната изискват ефективен социален диалог на всички равнища на системата на индустриални отношения. КНСБ категорично ще се противопостави на продължаването на политиката на формализиране на социалния диалог и на negliжиране на аргументираните предложения на синдиката по осъществяване на реформите за постигане на устойчив и приобщаващ растеж и заетост и засилване на социалното сближаване.

25. Европейски стандарти и развитие на европейския социален диалог

25.1. Предизвикателства

25.1.1. Ключовите и дългосрочни предизвикателства, пред които е изправена Европа, като единният цифров пазар, растящите изисквания за нови умения в условията на променяща се работна среда, енергийният съюз, климатичните промени, индустриалната политика, транспортните политики, търговската политика, миграцията, правосъдието и човешките права и редица други са предизвикателства и за България.

Те изискват активно участие на синдикатите не само на европейско, но и на национално ниво, особено в процеса на формиране на политики в посочените области, а по възможност и в механизмите на тяхното осъществяване.

25.1.2. Новото икономическо управление в ЕС представлява бариера за социалния диалог и колективното договаряне, прикрита зад препоръките към държавите членки за провеждане на „структурни реформи“ в рамките на Европейския семестър, което на практика стеснява възможностите за влияние на социалния диалог.

25.1.3. В същото време, новият подход на европейските институции за засилено участие на социалните партньори, в частност на синдикатите в Европейския семестър, изисква повишен капацитет от синдикатите и конкретно от КНСБ за експертно и аргументирано участие.

25.1.4. Засилването на влиянието на резултатите от социалния диалог на европейско равнище върху националното равнище изисква интегрирането на българските синдикати в системата на европейския социален диалог, както и постигането на адекватна координация между националния и европейския социален диалог.

25.1.5. Сериозно предизвикателство може да бъде вероятна политическа нестабилност, която да доведе до намаляване ефективността на влияние на европейския социален диалог върху националните измерения и да затрудни отрасловия социален диалог.

25.2. Приоритети и цели

25.2.1. Надграждайки постиженията от миналото, КНСБ трябва да работи за подобряване на ефектите и влиянието на европейския социален диалог и превръщането му в инструмент за национално икономическо и социално развитие, за осезаеми подобрения за работниците, предприятията и гражданите. Конфедерацията ще настоява за регулярен мониторинг и оценка на прилагане резултатите на европейския социален диалог на национално равнище.

25.2.2. КНСБ трябва да засили своето участие в провежданите реформи, в разработването и прилагането на политики, одобрени на европейско и на национално равнище, за да се дадат адекватни отговори на основните предизвикателства, пред които е изправена страната и да се защитят трудовите и социалните права на работниците и служителите.

25.2.3. Конфедерацията трябва да продължи подкрепата на

политиката и решенията на ЕКП, свързани с новото икономическо управление и мониторинга на Европейския семестър.

25.2.4. Въвеждането на инструментите на европейския социален диалог, в частност автономните споразумения на европейските социални партньори, трябва да се превърне във важен приоритет на КНСБ и на нейните основни членове.

25.2.5. Важно значение придобива и развитието на човешките ресурси в системата на КНСБ и основните ѝ членове в контекста на изграждането на капацитет за участие в националния и европейския социален диалог на различни равнища.

25.3. Задачи и действия

25.3.1. КНСБ трябва да разработи и предложи на социалните партньори и правителството Насоки за подобряване ефективността на европейския социален диалог, като основа за усъвършенстване на националните преговори на трипартитно и бипартитно ниво.

25.3.2. Конфедерацията и основните ѝ членове следва да се ангажират с разработването на аргументирани анализи, становища и позиции по провежданите реформи и политики на правителството, с оглед защитата и запазването на трудовите и социалните стандарти в рамките на координираните от ЕКП политики по Европейския семестър.

25.3.3. КНСБ и основните ѝ членове трябва да продължат да развиват и осъществяват съвместни работни програми и интегрирани проекти, изготвени самостоятелно и /или с европейските социални партньори и социалните партньори от страните членки на ЕС .

25.3.4. Конфедерацията и основните ѝ членове трябва да обърнат по сериозно внимание на участието на синдикалните структури в многонационалните компании, както и на избраните представители в Европейските работнически съвети в подготовката на транснационални споразумения в компаниите, в контекста на разпространение и повишаване на общите стандарти на компаниите за всички работещи и конкретно за заетите в българските поделения.

25.3.5. Представители на различните структури на КНСБ и основните ѝ членове трябва да продължат активното си участие в обучения, семинари, обмен на добри практики и др. за изграждане на капацитет за участие в европейския социален диалог и Европейския семестър, както и за подобряване на националния секторен социален диалог.

25.3.6. Конфедерацията и основните ѝ членове трябва да продължат да подкрепят ЕКП и Европейските федерации в провеждането, заедно с работодателите, на поредица от съвместни семинари за обучение, с оглед реализирането на добавена стойност в търсенето на общи решения в рамките на социалния диалог.

26. Тристранният диалог – посоки и стъпки за развитие и надграждане

26.1. Предизвикателства

26.1.1. Динамиката на политическите процеси и честите смени на правителства през последните години, както и възможната перспектива тези процеси да продължат, създават редица проблеми в регулярността и ефективността на тристранното партньорство. Ролята на държавата, респективно на правителството, отделните министерства и други, е в процес на промени, произтичащи както и от новите реалности в икономиката, така и от необходимостта представителите на правителството да усвояват за кратко време механизмите на социалния диалог. Това поражда както известно неразбиране от тяхна страна на значението на социалния диалог за редица важни политики, така и опити за използването му в конкретни ситуации, целящи главно политически ползи за конкретното правителство.

26.1.2. В редица случаи на обективно съществуващи проблеми държавата проявява нежелание да интервенира в области и посоки, чрез и при които могат да бъдат засегнати интересите на определени бизнеси/корпорации. Аргументите, с които се мотивират откази от действия в подобни случаи, че нямамо разбирателство между работодателите и синдикатите, са неприемливи за Конфедерацията и трябва да се положат максимум усилия за намирането на точните механизми и инструменти за влияние.

26.1.3. В България, както и в редица други страни от източна и централна Европа все още има обществени нагласи за силен етатизъм, т.е. за преекспониране ролята на държавата / правителството, които продължават да се споделят в една или друга степен както от синдикатите, така и от работодателите. Това поражда нереалистични очаквания от тристранното партньорство, на които правителствата през последните години не са в състояние да отговорят, поради неразбиране ролята на социалния диалог или поради обективна невъзможност

за намеса или за оказване на помощ, която е недопустима от законодателството. В същото време това е една от предпоставките за неразбирателство и противоречия, а оттам и за „замразяване” на партньорството.

26.1.4. Работата на секторните и териториалните съвети за тристранно сътрудничество изисква полагане на ново начало, в контекста на обективните промени в икономическата, политическа и социална среда. Предметът на тристранното партньорство в секторите се нуждае от промени - особено в контекста на дигитализацията и иновациите в икономиката, политиките относно увеличаване на енергийната ефективност, промени в енергийните източници и адаптиране към климатичните промени и възможните последици, изискванията към работната сила и квалификацията и други. В работата на териториалните структури за тристранно партньорство трябва да се интегрират аспектите на демографските промени, миграцията, дефицитите на работна сила, екологичните изисквания и последиците за местната икономика и други. Структурите на КНСБ трябва да положат допълнителни усилия за съживяване дейността на секторните и териториалните съвети през мандата.

26.1.5. Промените в икономическите и политическите процеси изискват по-широко представителство на интереси на работещи извън структурите на синдикатите, групирани в самостоятелни гражданско-творчески и професионални сдружения, самонаети и други групи лица (вкл. потребители) на териториално, секторно и на национално равнище на социалния диалог. Това изисква разширяване на партньорството на синдикатите с други организации на гражданското общество - двустранно и в контекста на взаимодействието им с изпълнителната и местна власт и работодателските организации.

26.2. Приоритети и цели

26.2.1. Един от важните приоритети на КНСБ следва да бъде превръщането на тристранния диалог в основен и утвърден метод на работа на синдикалната дейност, като той бъде доведен до степен на задължителна основа за съгласуване на интересите между социалните партньори, между работниците, работодателите (в т.ч и бизнеса) и държавата в социално-пазарната среда. КНСБ трябва да продължи да обвързва приоритетите и дейността си с принципите на откритост, прозрачност и публичност в работата на всички трипартитни органи.

26.2.2. КНСБ ще работи за усъвършенстване на правната рамка за дейността на тристранните органи, съдържаща се в Конституцията, Кодекса на труда и в Правилника за организацията и дейността на НСТС.

26.2.3. Конфедерацията и основните ѝ членове трябва да работят по-активно за използване на социалния диалог и конкретно на трипартизма за участие на социалните партньори във формирането и провеждане на политики. Приоритет за Конфедерацията следва да бъде и разширяване предмета на тристранното партньорство и развитие на възможностите за влияние,

26.2.4. Националното тристранно партньорство следва да се обвърже по-активно, ангажиращо със състоянието на секторния и териториален диалог. КНСБ ще продължи работа за утвърждаване на НСТС като водещ в определянето на непосредствените организационно-технически рамки, принципи, ритъм, тематичност на секторния и териториален диалог.

26.3. Задачи и действия

26.3.1. В рамките на мандата Конфедерацията трябва да продължи да работи за създаване на текстове в Конституцията на Република България, които да въздигнат в конституционен принцип социалния диалог и тристранното сътрудничество между социалните партньори (държавата, в лицето на изпълнителната и законодателна власт, представителните организации на работниците и служителите и на работодателите) по въпросите на трудовите и осигурителни отношения и на жизненото равнище.

26.3.2. КНСБ трябва да настоява за създаване на трайна и системна практика по прилагането на съществуващите правни норми, като се обърне съществено внимание на приложението на правната норма, предоставяща възможност за предварително сключване на споразумения между представителните организации на работниците и служителите и на работодателите за приемане на нормативни актове - по тяхна инициатива или по искане на държавата, които да задължат държавата да ги приеме и приложи.

26.3.3. Конфедерацията трябва да търси механизми за разширяване предмета на трипартитния диалог и подобряване възможностите за практическо приложение на постигнатите споразумения, като се прокарга път за разширяване и надграждане на съществуващата досега тематика на

тристранните органи и за нови форми на диалога, които надхвърлят консултациите.

26.2.4. Трябва да се продължат и действията за намиране на нови измерения на тристранното сътрудничество, особено що се отнася до бюджетната сфера, териториалното сътрудничество и други.

26.3.4. Конфедерацията ще продължи да работи и за утвърждаване на редица институции на социалния и граждански диалог, в т.ч.:

26.3.4.1. Да подпомага 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;

26.3.4.2. Да подпомага развитието на Националният институт за помирение и арбитраж (НИПА) като своеобразен институт по труда, изграден на трипартитна основа, в и чрез който, освен присъщите му дейности, ще могат в научно-изследователски и конструктивен план да се осъществяват дейности, свързани с труда, по начина и чрез организацията, които са предмет на предложена от Надзорния му съвет Стратегия за развитие на НИПА, създадена през 2007 г.

26.3.5. КНСБ и основните ѝ членове трябва да продължат работата за повишаване равнището на експертност и активност на представителите на КНСБ в специализираните тристранни органи.

27. Двустранният диалог – проблеми на утвърждаване и хоризонти за развитие

27.1. Предизвикателства

27.1.1. Растящата несигурност на икономическото развитие и финансовите пазари и силната конкуренция от новоразвиващи се пазари и региони (източна Азия, Индия, Турция и други) пораждаат несигурност у българските и действащите в страната чуждестранни фирми. Отражението на отворената икономика върху капацитета на предприятията, браншовете и отраслите да бъдат конкурентоспособни на международните пазари, се пренася и върху мотивацията на бизнес-елитите и работодателските организации за конструктивно партньорство в областта на трудовите отношения и социалната политика.

27.1.2. Засилва се взаимната обвързаност на МНК, техните национални поделения, големите, средни и малки български

фирми, които са част от веригите за доставки, а оттам и зависимостта на малките и средни фирми от поръчки на големите фирми. Липсата на собствена конкурентоспособност на малките и средни фирми води до тяхната съпротива към развитието и засилването на диалога на секторно и национално равнище, отказ от членство в работодателски структури и неприемане на стандартите на браншовото /отраслово партньорство и договореностите от него.

27.1.3. Зависимостта на редица предприятия от поръчките и търсенето на конкурентни цени предполага запазване и поддържане относителния дял на „неформалния” сектор, който практически се самоизключва от социалния диалог. Това също е предпоставка за все по-въздържано, а понякога и агресивно негативно отношение на някои работодателски организации към подобряването на социалния диалог, особено относно предмета му на дейност и подобряване на стандартите. Някои предизвикателства в глобален аспект, например заплахите от вълни от нелегални мигранти и непропорционален брой спрямо мащабите на страната бежанци, дори и при досегашното им незначително влияние върху пазара на труда и икономиката „на светло”, може да увеличи в перспектива дела на неформалната икономика и неформалния трудов пазар.

27.1.4. Опасностите от тероризъм и страховете на някои инвеститори, които биха повлияли върху евентуални инвестиционни решения, могат да провокират още по-голяма предпазливост от работодателите спрямо евентуални подобрения и увеличения на заплатите и социалните придобивки.

27.1.5. Съществуващите възможности за надежден бипартитен диалог не винаги се използват. По важни приоритети не се води достатъчно ефективен диалог със социалните партньори и с гражданското общество, а често промените се извършват „на парче” и в контекста на конкретната политическа конюнктура.

27.1.6 Развитието на двустранния диалог е неравномерно, има принципни разлики между бизнес-дейностите и секторите, финансирани от бюджета, както и специфики за някои сектори вътре в рамките на стопанската и бюджетната сфери.

27.2. Приоритети и цели

27.2.1. КНСБ и основните членове трябва да разработят стратегии за по-нататъшно развитие на двустранното партньорство на национално равнище и в отделните сектори/

икономически дейности, в контекста на преодоляване на все по-очертаващата се съпротива на работодателските организации спрямо разширяване обхвата на двустранния диалог и колективните преговори на отраслово/браншово равнище. Стратегиите могат да се основават и на парадигмата за „взаимните ползи“ и на теорията за „конфликти без губещи“.

27.2.2. Конфедерацията и основните ѝ членове трябва да подобрят координацията и взаимодействието си в областта на двустранното партньорство, обмяната на опит и иновации, особено в областта на постигнати чрез натиск и убеждаване резултати.

27.2.3. КНСБ и основните ѝ членове трябва да работят по-активно за подобряване участието в секторните комитети на европейско равнище и европейските индустриални федерации и за обвързването на това участие с отрасловия и браншов социален диалог на национално равнище. Така може да се допринесе за обогатяване на сътрудничеството и подпомагане разработването и прилагането на механизми за:

27.2.3.1. По-добро информиране за европейския секторен социален диалог и резултатите от него, в т.ч. и за европейската координация на колективните преговори и подготовка на нови умения за участие в структурите на диалога;

27.2.3.2. Преодоляване на последиците от несъответствията в националните и европейските синдикални/работодателски структури, чрез по-голяма вътрешна координация между отделните федерации, синдикати и съюзи, при които има разминаване/припокриване.

27.3. Задачи и действия

27.3.1. КНСБ трябва да продължи усилията си за:

27.3.1.1. Адекватна промяна на правната рамка, ясно дефинираща двустранния социален диалог, уреждаща процеса на сътрудничество на това равнище и още по-тясното му обвързване с вземането и провеждането в практиката на управленски решения;

27.3.1.2. Формиране на активна политическа и експертна позиция пред българското правителство, с оглед институционална подкрепа на автономния бипартитен браншов социален диалог;

27.3.1.3. Определяне, легитимиране и популяризиране на структурите на диалога на това равнище и ефектите от него за секторните общности.

27.3.2. Конфедерацията и основните ѝ членове трябва да продължат досегашните си действия и да предприемат нови за:

27.3.2.1. Стимулиране на двустранния социален диалог, като се задълбочи координацията между основните членове на КНСБ и се доразвие секторното равнище;

27.3.2.2. Разширяване на възможностите за постигане на двустранни секторни споразумения;

27.3.2.3. Съвместно разработване на секторни анализи, прогнози и стратегии за развитие;

27.3.2.4. Разработване на национален (или по икономически дейности) препоръчителен индекс за нарастване на работните заплати в реалния сектор. и използването му в процеса на колективните преговори.

27.3.3. КНСБ и основните ѝ членове трябва да работят за включване в предмета на двустранния социален диалог по отрасли, браншове и икономически дейности на нови и нетрадиционни аспекти, като последици от глобализацията, влиянието на МНК, спецификата на проблемите на средните, малки и микро предприятия, неформалната икономика, процесите на промени в капитала и правата на наемните работници, влиянието на променящите се световни и европейски стандарти за въздействие върху околната среда, енергийната ефективност, преработката на отпадъци и др. върху трудовите отношения и социалните политики.



Свободен **ТРУД**
Справедливи **ДОХОДИ**
Солидарна **ЗАЩИТА**