


КОНФЕДЕРАЦИЯ
НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

РЕЗЮМЕ НА ПРОЕКТ НА
ПРОГРАМА НА КНСБ
2017-2022 Г.



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



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 управлявах 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 важноста 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.

В същото време 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.

В процеса на глобализация и в навечерието на Индустриална революция 4.0 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 поддържане на благоденствие.

Държавите, които най-рано могат да си позволят новата технология, на практика ще си осигурят 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.

Имайки предвид очертаните предизвикателства във вътрешен и външен план, през следващия мандат ръководството и основните членове на КНСБ очертават следните основни насоки на действие:

ИКОНОМИКА И ПАЗАР НА ТРУДА

1. Основен двигател на икономическия растеж следва да бъде стимулирането на вътрешното търсене през подобрена инвестиционна активност и повишено потребление. Стратегически важно за нас е също 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.

Без да поставя 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.

Смятаме, че бюджетен дефицит в рамките на допустимия размер и използването на дългови инструменти в разумни граници (по критериите от Маастрихт) може да изиграе положително въздействие върху българската икономика - не само за покриване на стари задължения и фискални параметри, а за инвестиции в индустрия и инфраструктура, с ефективна възвръщаемост и създаващи добавена стойност.

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.

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.

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 необлагаем минимум, прогресивна данъчна скала и семейно подоходно облагане.

Трябва да намерим начини за допустима държавна намеса, 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 и криза в заетостта, поради бързото навлизане на т.нар. „зелена енергия“.

По отношение на приватизацията и концесионирането КНСБ ще продължава да настоява: за високоекспертна държавна преценка за това, дали приватизацията/концесионирането на предлагания обект не застрашава националната сигурност; за задължителни социални клаузи в приватизационните и концесионните договори, консултирани със синдикатите.

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 - с цел създаване на официални работни места и улесняване на прехода от неформална към формална икономика. КНСБ поема като свой важен ангажимент предоставената му от Препоръката на МОТ значителна роля в процеса на преход от неформална към формална икономика.

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.

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.

2. С оглед повишаване качеството на работната сила, постигане на устойчива заетост и намаляване на младежката и продължителната безработица, КНСБ определя като приоритетно направление - разширяването на достъпа до формите на учене през целия живот (консултиране, професионално ориентиране, ограмотяване, професионално обучение, стажуване, чиракуване, субсидирана заетост и насърчаване на териториалната мобилност).

За целта следва да бъдат реализирани политики и програми за устойчиво инвестиране в „триъгълника на знанието“ (иновации, научноизследователска дейност и образование), за повишаване на адаптивността и ефективността на работната сила, за осигуряване на по-качествена заетост на устойчиви „бели“, „зелени“ и други перспективни работни места и адекватно възмездяване на труда.

Модернизирането на Агенцията по заетостта трябва да се съсредоточи върху подпомагане на най-уязвимите групи – нискообразовани и нискоквалифицирани, дългосрочно безработни лица, акумулиращи повече от едно неравностойно положение на трудовия пазар, лица в младежка или предпензионна възраст, в т.ч. чрез мерки за „активно стареене“ и солидарност между поколенията.

Динамично променящите се потребности на пазара на труда следва да се отчитат чрез електронна регистрация на търсенето и предлагането на работа, с възможности за дистанционно обучение и развитие на перспективни личностни, професионални и интердисциплинарни умения и компетенции на работната сила в България, за подпомагане реализацията им на субсидирани работни места и най-вече на първичния трудов пазар.

КНСБ счита, че са нужни по-гъвкави механизми за гарантиране полагането на достоен труд на нетрадиционните групи и спонтанно възникващи общности на пазара на труда. Ще разчитаме на засилен контрол от страна на ИА“ГИТ“ и специални мерки по отношение на нетрадиционните модели на заетост и режимите на труд на заетите през Агенциите за временна работа, на командированите работници, на заетите в неформалната икономика и т.нар. „дигитални форми на труд“.

Конфедерацията разчита на усъвършенстване и развитие на социалния диалог и партньорството на местно, национално и европейско равнище при разработването 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.

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.

3. КНСБ ще изисква гарантиран достъп на всеки български гражданин до качествено образование, квалификация и учене през целия живот, кариерно ориентиране, признаване на придобитите в трудовия живот и по неформален път знания, умения през всеки един житейски етап, с оглед упражняване на правото на достоен труд и живот. Това изисква информирано и съзнателно засилено инвестиране в развитие на комбиниран пакет от компетенции и нагласи, позволяващи гъвкаво и нискостресово адаптиране към технологично обновяващите се работни места.

Настояваме за въвеждане на подходящи механизми за осигуряване и повишаване на качеството и ефективността на обучителните мерки, квалификацията на учителите и преподавателите, улесняване на преходите „образование – заетост – обучение - по-качествени работни места“ по професии и специалности, търсени от бизнеса и заложен в приоритетните „бял“, „зелен“, ИКТ-сектор и др. КНСБ е за запознаване с трудовите, социални и осигурителни права още в средното образование, за разработване и актуализиране на държавните образователни стандарти с проблематиката за безопасност и здраве, въвеждане на кредити в ПОО и др.

КНСБ ще се бори за обединяване на усилията, засилване на връзката и сътрудничеството между образователни институции, бизнес и работещи, за насочване на допълнителни целеви финансови и времеви ресурси към разширяване участието в УЦЖ, поощряване на дарби и таланти, намаляване на рано отпадащите, "втори шанс" за когнитивни, преносими социално-емоционални и професионални компетенции, особено сред уязвими групи на пазара на труда.

В контекста на дигитализацията и Европейската гаранция за уменията, ние сме за правото на обучение за периодично осъвременяване и надграждане на компетенциите на работещите и разпространение на това им право върху всички заети, в т.ч. мобилни, командировани, трансгранични работници.

КНСБ е за насърчаване на инициативността, творчеството, социалното предприемачество, междуличностното общуване, развитието на емоционална интелигентност от „учещи се професионалисти“. Ще поощряваме гъвкавите пътеки за влизане в и излизане от образователната система и надграждането на знания, умения и компетентности чрез дистанционни форми, модулно и интернет базирано, включително вечерно, задочно и комбинирано обучение и международна мобилност.

КНСБ изгради лесно достъпна и публично отворена платформа за дистанционно обучение по интерактивен и удобен за потребители начин. Ще продължим 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 за силни социален диалог и колективно договаряне.

КАЧЕСТВЕНА ЗАЕТОСТ, ДОХОДИ И УСЛОВИЯ НА ТРУД

4. КНСБ ще предприеме всички необходими действия за **ограничаване на възможностите за незащитена/неосигурена заетост и заетост извън закона**. Пред нас стои сериозно предизвикателство относно намирането на нови правни регулации за т.нар. „прикрити трудови отношения“ и уреждане на „атипичните форми на заетост“, в т.ч. работата на „зависими“ самонаети работници, работещите на срочен трудов договор, сезонните работници, командированите работници, лицата заети на непълен работен ден, работниците-мигранти, работниците през он-лайн платформи и др.

Трябва да решим проблемите с работното време и най-вече тези, свързани с необоснованото прилагане на сумирано изчисляване на работното време. В тази връзка е необходимо много внимателно да анализираме и очакваните проблеми относно работното време при т.нар „работници през дигитални платформи“, като изведем предложения за адекватни решения за тяхната правна регулация или прилагане на съществуващата такава със съответните специфики.

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 Информационни и комуникационни технологии, осигурено от работодателя.

КНСБ ще настоява за интегрирането в българската трудова действителност на **„европейска платформа“ за засилване на сътрудничеството в борбата с недеklarирания труд**. Заедно с това ще инициираме разяснителни и информационни кампании за вредите от ангажиране чрез подобни форми на работа и ще търсим засилено сътрудничество на синдикалните структури с контролните органи на ГИТ.

КНСБ ще продължи внимателно да наблюдава проявленията на заетост през агенции за временна работа, социалната и правна сигурност на командированите български работници, както и практиката по прилагане на новоприетия *Закон за трудова миграция и трудова мобилност*.

5. КНСБ ще търси нови форми на защита на дигиталния труд, защото дигитализацията води до потенциални рискове както по отношение на образуването на монополи, така и до увеличаване на несигурната

заетост, масови съкращения на работници, създаване на нови средства за наблюдение и контрол - дори до шпионаж на служители, недостатъчна защита на личните данни и т.н. В същото време се откриват нови възможности и способности за подобряване на информацията, комуникацията, участието и работата в мрежа.

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. Ще настояваме 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, за развитието и устойчивостта на интелигентните цифрови услуги и работни места.

Пред КНСБ стоят няколко ключови въпроса - предизвикателства, на които ще търсим отговор през новия мандат, но основна цел е да съдействаме 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.

Друга цел на Конфедерацията е сключването на договор между социалните партньори - с подсилени и разширени права за информиране, консултиране, участие в управлението и демократизацията на работното място за дигиталните работници. В тази връзка 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.

КНСБ ще предложи на останалите национални социални партньори съвместно да разработим три важни документа: Стратегия за утвърждаване на спецификите на дигиталния работник и неговите трудови и социални права; Легални способности за установяване на правна формула за сключване и прекратяване на договор между он-лайн работник и он-лайн работодател; Стратегия за социална защита на наетите за извършване на цифрова/ дигитална работа.

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.

6. Ускоряване на кохезията в заплащането на труда и постигането на по-голяма справедливост в първичното разпределение на дохода е водещ приоритет на КНСБ. Нови предизвикателства пред заплащането на труда възникват, успоредно с бързо настъпващите промени в характера на труда, дигитализацията на икономиката и новите технологии. Цената на труда в масовия случай е поставена под силния конкурентен натиск на „мислещите машини“ и новите технологии, чиито продукти стават все по-евтини, липсват защитни механизми и минимални стандарти.

Според КНСБ, 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; реални действия за преодоляване на дъмпинга в заплащането на труда.

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.

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.

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

Включването на синдикатите в процеса на моделиране бъдещето на труда е както предизвикателство, така и възможност за влияние. 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).

Адекватната защита на работещите в дигиталната икономика е наложителна, за да предотвратим появата на нов, дигитален прекариат. 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.

7. КНСБ поставя безопасността и здравето при работа в основата на качествената заетост. Превенцията на риска и насърчаването на по-безопасни и по-здравословни условия на работното място са от ключово значение за облагородяване на работните места и условията на труд, за повишена конкурентоспособност, за положително въздействие върху производителността и за подобряване устойчивостта на системите за социална сигурност.

Първостепенно предизвикателство за КНСБ е идентифицирането на нови и нововъзникващи рискове за здравето на работниците и служителите, в резултат на динамично променящите се форми на труд и заетост и разработването на мерки за контрол и управление на тези рискове.

Постоянното адаптиране на законодателството, нормите и инструментариума за контрол и поддържане на безопасна и здравословна работна среда в условията на четвъртата индустриална революция е амбиция, която КНСБ ще отстоява последователно. В този контекст провеждането на обучения на работещите за адаптация към промените и новите изисквания е от ключово значение.

Конфедерацията ще се стреми към насърчаване на инвестициите в екологично чисти технологии, които помагат в борбата с измененията на климата и създават нови възможности за производство и заетост, но наред с това претендираме за удължаване на сроковете на действие за добив на изкопаеми енергоизточници и компенсации за периода на тяхното постепенно закриване, с оглед интересите на заетите в тези сектори и енергетиката на страната.

КНСБ разглежда издигането на ролята на мрежата на комитетите и на 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, като част и от синдикалните отговорности. В тази връзка сериозни усилия ще се насочат към усъвършенстване на нормативната база за медицинско наблюдение на работниците и ранното откриване на заболявания, свързани с рисковете при работа, както и за по-ефективно сътрудничество с ИА „Главна инспекция по труда“ за повишаване ефикасността на контрола и защитата на трудовите и осигурителни права на работещите.

Конфедерацията настоява държавата да се ангажира по-плътно със създаването и финансовото обезпечаване на специализирана институция по безопасност, здраве и екология, с цел приоритизиране на превенцията и за научно обосноваване на политиките за екологичност, безопасност и здраве при работа.

УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА ЗАЩИТА

8. Под натиска на демографските и технологичните промени, въпреки действията за стабилизиране на осигурителните финанси, дългосрочната устойчивост на осигурителната система и перспективите за нарастваща адекватност на осигурителните плащания продължават да са основно предизвикателство. Задълбочаващата се бедност и неравенства сред получаващите осигурителни плащания доказва, че системата има сериозен проблем с ефективността и качеството на защитата.

КНСБ има последователна, структурирана и комплексна за дизайна и развитието на осигурителната система, визия. Конфедерацията осъзнава необходимостта от повече солидарност, която да допринесе за повече справедливост, качество и стабилност в осигурителната система и приема своята отговорност в тяхната реализация.

Стабилизирането на осигурителните финанси, гарантирането на дългосрочната жизнеспособност на осигурителната система и повишената адекватност на обезпеченията, с цел ефективно намаляване на риска от бедност и повишаване на благоденствието, остават приоритет от най-висок ранг. Съпротивата срещу рестриктивните бюджетни политики и натискът върху разходите, обезпечавачи правата на осигурените лица, е сред първите синдикални приоритети за Конфедерацията.

Необходимо е повишаване на 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. регламентиране на обезщетения за безработни образовани младежи до намиране на първо работно място.

Последователни мерки за повишаване коефициента на заместване на дохода при пенсиониране, трябва да доведат до нива на пенсията между 70 и 80 на сто от него в средно- и дългосрочен план.

Проучването и анализът на нововъзникващи форми и връзки в труда, на последиците от т.н. „дигитализация“ и свързаните с нея промени в организацията на труда, производствата и 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.

9. Обществената солидарност се нуждае от рестарт и обновеното съдържание, за да се изпълни с повече жизненост конституционната повеля за социалната държава. Социалната защита трябва да стане основен инструмент за 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, са вероятните направления на защитата в новите условия и те трябва задълбочено да се изследват. В този контекст идеята за безусловен базисен доход, тенденциите, наличните практики и възможните решения за привързване правото на защита към индивида, а не към неговия професионален статус заслужават сериозно внимание.

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). Такива политики трябва да бъдат обезпечени ресурсно с адекватен и нестагниращ дял от БВП.

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.

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, е сред приоритетните синдикални инициативи на КНСБ.

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.

10. Днес в България няма участници в процеса на организиране, финансиране, предоставяне и потребление на здравните услуги, които да се чувстват удовлетворени и сигурни. Пазарните пристрастия се пропиват все по-дълбоко в здравната система. Здравната осигуровка на гражданите като гарант за правото им на свободен достъп и качествено обслужване все повече губи значение.

Ширещата се квази конкуренция и пазарните практики задълбочават

недоверието 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., натоварва 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.

За КНСБ основен критерий за успешно функциониране на общественото здравеопазване е гарантираният ефективен и без дискриминация достъп до качествени и достатъчни здравни грижи, във и независимо от техния финансов, социален и етнически статус, или местоживеене. Необходими са промени на законодателството, така че функционирането на системата и гаранциите на правата на гражданите да се приведат в съответствие с международните норми и ангажименти на страната.

Постепенно нарастващ дял от БВП за финансиране на здравеопазването, обособяване на целеви ресурс за мерки и процедури за профилактика и превенция на здравето, наред с по-нататъшно усъвършенстване на законовия регламент за правата на пациентите, са мерки, които КНСБ ще отстоява, с цел подобряване качеството на услугите и грижите, предоставяни от здравната система.

Разработването и прилагането на адекватни форми и системи за оценка и възнаграждение на труда на здравните професионалисти, както и за поддържане и повишаване на тяхната специализация и квалификация, е част от технологията за ефективността на здравеопазването. Необходимо е внимателно и неприбързано прилагане на иновации в областта, които повишават ефективността на здравните грижи и облекчават труда на работещите в здравната система.

ПРОМЕНИ В ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННИТЕ СТРУКТУРИ НА КНСБ

11. Промените в характера на труда налагат нови организационни решения в контекста на запазване и разширяване на синдикалната плътност, в т.ч. а) запазване интеграцията и членството на традиционните работници и служители и разширяване на техния обхват; б) привличане на членове от нови и нетрадиционни сектори и форми на икономическа активност, професионални и социални групи с атипична зеатост, работещи в он-лайн платформи и др.

КНСБ трябва да продължи да формулира концепции за предоставяне на различни видове социална закрила и услуги, с цел привличане на индивидуално работещи, наети с атипични договори, самонаети и други нестандартни работници; да използва нови механизми на представителство

и защита на интереси на отделните възрастови групи в контекста на променящите се ценности.

Конфедерацията следва на продължи и доразвива механизмите на индивидуално членство, в т.ч. - териториални обединения/сдружения на индивидуални членове и/или 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.

В условията на „дигиталната революция“ конфедерацията и основните ѝ членове трябва да разработват 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.

Електронната платформа (електронен синдикат) на КНСБ следва да бъде използвана активно за поддържане и развитие на нови комуникации, активно участие на всички категории работещи, привличане на членове чрез квази-организации и/или предварителни/подготвителни форми на организиране (например: мрежи на индивидуални членове „он-лайн“; мрежи/сдружения от членуващи, които имат общи или сходни професионални профили, типове заетост и др.).

Предизвикателствата на новите технологии и икономическата несигурност изискват синдикатите да развиват груповите форми на представителство (за група предприятия от един, сходни или различни сектори, една голяма компания/холдинг, клъстери и др.).

Особен акцент ще сложим върху механизмите 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; върху териториалните форми (в общини и региони) на представителство и координация, с цел защита на нестандартно заети и индивидуално членуващи.

12. За да посрещнем задаващите се вътрешни и външни предизвикателства и да осигурим системна защита на труда, е необходимо да обезпечим такава синдикална система, която да използва максимално ефективно човешките и финансови ресурси. В рамките на следващия мандат КНСБ трябва да постигне съвместно с основните си членове обща визия за консолидация и да реализира конкретни стъпки за управление на промяната.

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.

КНСБ ще се стреми към разширяване на социалната база с включване на много по-широк кръг от работници и служители, които не са синдикални членове. Освен това в следващият мандат трябва да положим 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.

Необходими са безусловни и бързи мерки за подпомагане и подкрепа на синдикалните председатели на базовото синдикално равнище, като се приложат както организационни, така и финансови мерки. Наред с това подкрепата трябва да е по-осезаема и на регионално равнище, с включването на т.нар регионални секторни експерти, чиято пряка задача е именно работа с основните синдикални организации. Техните правомощия ще се определят, а издръжката им ще се споделя от основните членове, които са постигнали общи договорености в рамките на новите 3 секторни съвета - **за публичния сектор, индустрията и услугите.**

КНСБ трябва да обнови формите на комуникация с българските работници, да намери нови мотивационни аргументи за тяхното привличане, като основно две групи трябва да бъдат поставени под системна синдикална интервенция – младите поколения, за които синдикатите са непозната структура и заетите в малките и микро-предприятия. Наред с информационни кампании, КНСБ трябва да разширява и подобрява политиките си в използването на информационните и комуникационни технологии в синдикалната дейност. Все по-силно и осезаемо в следващите години КНСБ трябва да разширява присъствието си в социалните медии.

В глобалния свят международното синдикално сътрудничество придобива все по-голямо значение. Мобилността на работната сила предполага възникването на все по-усложнени и по-скъпи форми на синдикална защита. Укрепването на транснационалното синдикално сътрудничество, взаимното признаване на синдикалното членство на работници-мигранти в рамките на държавите от ЕС, изграждането на информационно - консултантски центрове в тях – това са мерки, които стават все по-необходими. Само с общи усилия и ресурси може да се

ограничи експлоатацията на работници в ЕС от една страна, но и да се премахне социалният дъмпинг на общия европейски трудов пазар.

13. КНСБ ще прилага интегративен подход за равнопоставеност между половете. За преодоляване на джендър сегрегацията и постигането на равнопоставеност между жените и мъжете е необходим силен политически ангажимент. На конгреса си в Париж през 2015 г. членовете на ЕКП, в това число и КНСБ, се ангажираха да продължат да поставят равенството на половете високо в дневния си ред.

Активно ще участваме 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.

Целите ни са - 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.

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, 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.

За подобряване на баланса „работа - семейство - личен живот“ ще продължим да работим 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.

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

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

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.

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

14. Създаването на благоприятни условия за професионално, социално и личностно реализиране на младите хора, за участие в управлението на местно и национално ниво, за връщане в България на обучаващите се в чужбина, допринася за подобряване на демографската ситуация, което е значим фактор за догонващо Европейския съюз развитие и сближаване на качеството на живот. Това е предпоставка за формирането на **стратегически цели и приоритети на КНСБ по отношение на младите хора:**

- 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.

- Стимулиране на доброволчеството сред млади хора на възраст до 29 години, като движеща сила за личностно развитие, мобилност, учене, конкурентоспособност, социално сближаване, солидарност между поколенията и формиране на гражданско самосъзнание.

- Осигуряване на ефективно представителство на интересите на младите хора във формирането, изпълнението и оценката на политиките на общинско, областно и национално ниво чрез младежки съвети.

- Създаване на привлекателна среда за развитие на младите хора на възраст до 35 години в малките населени места и селските райони, при осигуряване на ефективен достъп до образование, обучение, информация и консултантски услуги.

- Насърчаване на междуетническото и междукултурно опознаване, толерантност и диалог, стимулиране и подпомагане на участието на българските младежи в международното младежко и синдикално движение в Европа и света.

ЕФЕКТИВНИ МЕХАНИЗМИ НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО

15. За КНСБ усъвършенстването и гарантирането на основните конституционни и законово установени права на гражданите е от изключителна важност. Затова ще положим максимални усилия за

гарантиране спазването на уредените чрез различни закони трудови и социални права на гражданите, като особено акцентираме върху утвърждаването на правото на сдружаване (в т.ч. и в синдикални организации) и правото на заплащане в съответствие с изработеното.

Съобразно приоритетите КНСБ ще популяризира, аргументира и доизгражда комплекса от конкретни предложения за изменения и допълнения в Конституцията на Р България относно гражданските, личностните и колективните права (вкл. правото на колективно трудово договоряне, на информиране и консултиране).

Деянията срещу реализирането на правото на сдружаване, вкл. и в синдикални организации, по своята същност и признаци е престъпление. Настояваме тези деяния не само да бъдат криминализирани, 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.

Наблюденията върху практиката и конкретното открояване на нарушения на правата на работниците и служителите, в т.ч. с акцент върху правото им на сдружаване в професионални организации, следва да се утвърди като ежегодна кампания.

Особено актуален в тази посока е въпросът за познаването и използването на механизмите за защита: синдикални действия; обществен натиск и даване публичност на проблемите; специализирани държавни органи и институции, вкл. и по съдебен ред; международни организации и създаване на международно-публична откритост по съответните проблеми.

Ще продължим усилията си за усъвършенстване на законодателството по отношение на упражняване на конституционното право на стачка. Ще настояваме правото на колективно трудово договоряне да се прогласи и гарантира конституционно, вкл. и за държавните служители.

Във връзка с уреждането на индивидуалните и колективни трудови спорове следва 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.

16. Усъвършенстването на ролята на колективното трудово договоряне в условията на нарастваща несигурност, отстояването на всеобщото право за водене на преговори и на автономността на колективното трудово договоряне, се издига като основополагащ приоритет на КНСБ. **Освен това** пред нас стоят предизвикателствата на дигиталната икономика, с редица ключови въпроси, на които трябва да дадем отговор и да намерим практическо решение.

КНСБ ще работи колективното договаряне и КТД да бъдат част от инструментариума при разработване на стратегии и програми за управление на риска и овладяване на кризи, за конкурентоспособност, устойчива заетост и по-справедливо преразпределение на произведения обществен продукт и намаляване на неравенствата.

КНСБ ще предприеме целенасочените действия за промяна на правната рамка, уреждаща колективното трудово договаряне, с 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, с адекватен отговор и на транснационализацията на трудовите отношения.

От особена важност е да укрепим браншовото договаряне, да се противопоставим на насилствената децентрализация, да продължим усилията за разпространение на отрасловите/браншови КТД, с оглед постигането на решителен прелом в борбата със сивата икономика и социалния дъмпинг.

Много важно е да постигнем консолидация на информационните и експертните ресурси, да синхронизираме действията на синдикалната система чрез изграждането на експертна мрежа по КТД, прилагането на общ координационен механизъм на всички равнища и функционална консолидация в отделни сектори, координация на договарянето в МНК, в съответствие с европейските и международни споразумения и дейността на Европейските работнически съвети.

Ще се стремим към високо качество на КТД на всички равнища, а това означава: креативни КТД, резултат от многовариантни преговори, съдържащи алгоритми за иновативни решения на актуални и бъдещи проблеми, със защитни механизми, недопускащи „отворени клаузи“ и същевременно осигуряващи по-добра гъвкавост на решенията, с цел ясни инвестиционни ползи и запазване на конкурентоспособността, но и на работните места и сигурността на доходите.

Длъжни сме да дадем и практически отговор на въпросите за бъдещето на КТД, в контекста на промените в характера на труда, технологиите и дигитализацията на икономиката. Усилията ни в тази област трябва да бъдат съсредоточени върху анализ на потенциалните нови равнища на представителство на интереси, конструирането и апробирането на нови модели на КТД/Споразумения/ и др., и в тази връзка сме готови да мобилизираме необходимите ресурси – организационни и финансови, хардуерни и софтуерни, вкл. изграждане на групи за подкрепа и мрежа от съмишленици IT-специалисти.

17. Развитието на ефективни механизми на представителство, информирание, консултиране и участие в управлението е от решаващо значение за КНСБ в контекста на дигитализация на производството, използването на нови икономически и организационни форми на предприятия, атипични форми на заетост, както и от гл.т. на протичащите процеси на глобализация, свободно движение на капитали и динамика в собствеността на предприятията.

Конфедерацията и основните ѝ членове трябва да предприемат действия за разширяване на предмета и обхвата на предоставяната информация и консултации, подобряване на механизмите за връзка и представителство на национално и транс-национално равнище за МНК и техните подразделения, което би подобрило както защитата на правата и интересите на работниците, така и би дало възможност за подобряване ефективността и качеството на труда в предприятията.

КНСБ трябва да обсъди и формулира предложения за промени в законодателството, в т.ч. за разширяване на приложното поле на системите за информирание и консултиране в предприятия с под 50 заети, в холдингови структури и държавната администрация; подобряване на условията за използване на информирането и консултиране с аспект на по-голяма независимост от волята на работодателя.

В рамките на социалното партньорство и взаимоотношенията с институциите КНСБ ще предприеме инициативи за: създаване на нагласи и ангажираност на социалните партньори към процесите по информирание и консултиране; за разширяване на досегашните и използване на нови инициативи и схеми за пряко участие на наемните работници и участие в процесите по информирание, консултиране и решаване на конкретни проблеми на работните места в предприятията.

Ще формулираме предложения към изпълнителната власт за подобряване на системата за 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.

Конфедерацията и основните ѝ членове трябва да продължат информационната и обучителна работа сред синдикалните структури по информирание, консултиране и участие в управлението, като се засили акцентът върху новите възможности за комуникации, представителство и обратна връзка; върху подобряване ефективността на формите за повишаване на капацитета на избраните представители (включително и на тези в Европейските работнически съвети).

СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ В ЗАЩИТА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

18. За КНСБ прилагането на европейски стандарти и развитието на европейския социален диалог са свързани със: засилване участието на КНСБ в провежданите реформи, в разработването и прилагането на политики, одобрени на европейско и на национално равнище; подкрепа на политиките и решенията на ЕКП, свързани с новото икономическо управление и мониторинга на Европейския семестър; въвеждането на инструментите на европейския социален диалог, в частност автономните споразумения на европейските социални партньори.

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.

Конфедерацията и основните ѝ членове следва да се ангажират и 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.

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 националния и европейския социален диалог и в Европейския семестър, включително чрез използването на средствата от европейските структурни и инвестиционни фондове.

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

19. Тристранният диалог и партньорство трябва да се превърнат във важен механизъм за участие на работниците и работодателите във формиране на политиките на правителството, секторните ведомства и местната власт. Приоритетно за нас е създаването и постепенното утвърждаване на практика за планиране и разгръщане на дейността на тристранните органи, извън утвърденото изразяване на мнение по законопроекти на Министерския съвет и народните представители.

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.

Конфедерацията трябва да 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.

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


20. Ще усъвършенстваме двустранния диалог и ще утвърдим хоризонти за развитие чрез нови стратегии, които се основават на парадигмата за „взаимните ползи“ и на теорията за „конфликти без губещи“. 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.

КНСБ ще продължи усилията си за: формиране на активна политическа и експертна позиция пред българското правителство, с оглед институционална подкрепа на автономния бипартитен браншов социален диалог; 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; определяне, легитимиране и популяризиране на структурите на диалога на това равнище и ефектите от него за секторните общности.

Конфедерацията и основните и членове трябва да продължат и работата относно: разширяване на възможностите за постигане на двустранни секторни споразумения; съвместно разработване на секторни анализи, прогнози и стратегии за развитие; разработване на национален (или по икономически дейности) препоръчителен индекс за нарастване на работните заплати в реалния сектор.

В предмета на двустранния социален диалог по отрасли, браншове и икономически дейности трябва да включим нови и нетрадиционни аспекти, като: последиците от глобализацията, влиянието на МНК, спецификата на проблемите на малките и средни предприятия, неформалната икономика, промените 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.

КНСБ, май 2017 г.



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