

МЕМОРАНДУМ на КНСБ

за социално-икономическото развитие на България 2021–2025 г.

УВОД

В навечерието сме на поредните парламентарни избори, които ще определят основните действащи лица, партии и коалиции в 45-то Народно събрание и изпълнителната власт през следващия политически цикъл. В обичайна практика се превърна ангажиментът на Конфедерацията на независимите синдикати в България, като най-голямата синдикална и обществена организация в страната, да представя пред българските граждани и политическите партии своята визия за актуалните приоритети на социално-икономическото развитие на страната. Те са нашите своеобразни послания към кандидатите за властта и ние ще ги отстояваме, защото считаме, че политиките не само трябва да се съобразяват с тях, но и активно да работят за осъществяването им през управленския си мандат. На този принцип се гради общественото доверие и подкрепа, а нарушаването му води до социално недоволство, огнища на напрежение и политически кризи.

Сложната ситуация, в която се намира страната ни, породена от безпрецедентната пандемия и негативните последици от нея върху бизнеса, заетостта и доходите на домакинствата, изисква изключителна отговорност от институциите, партиите, участниците в социалния диалог, гражданските организации и всички избиратели. Оценявайки извънредната епидемиологична обстановка в страната, както и важността на периода, в който трябва да се планират и изпълняват стратегически реформи и инвестиционни проекти по *Националния план за възстановяване и устойчивост* (НПВУ), да се ускори подготовката на Република България за влизане в Евроната през 2024 г, КНСБ си дава ясна сметка за огромните предизвикателства и рискове. Припознаването от политиките на приоритетните за българското общество проблеми и ангажираността им с прилагането на предложените от нас в този Меморандум инструменти за тяхното решаване, са основен индикатор за поведението ни преди и по време на целия политически мандат.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Едва възстановил се от предходната финансово-икономическа рецесия (2008-2012 г.), светът се сблъска с неவிждана досега по своите размери и проявления криза, породена от Ковид-19 пандемията. Дори и да се ускори възстановяването през следващите 1-2 години, глобалният политически, икономически и социален ред никога няма да бъде същият. **В този контекст външните предизвикателства пред нашето развитие са огромни.**

- В търсенето на политическа и икономическа хегемония сме свидетели на неимоверен стремеж към **пренареждане на основните глобални играчи**, задълбочаване на противоречията между двата основни съперника САЩ и Китай, нестабилност на традиционните отношения на сътрудничество от двете страни на Атлантика, скрепени в един все по-разклащащ се Алианс за сигурност, симптоми на неудържима ерозия в считаните доскоро и сочени за пример „стари демокрации“, засилване на глобалните неравенства с огромен потенциал за нови регионални конфликти и бежански кризи.

- Ситуацията на стария континент се усложнява от появата на **центробежни сили в Европейския съюз**. Най-ярко проявление бе Брекзит, но не по-маловажни са прецедентите на национален егоизъм както от страна на нови, така и на стари държави членки. Кохезионната политика, солидарността и социалните цели са поставени под ударите на икономическата рационалност на лобистки интереси и все по-трудно се вземат консенсусни решения. Налагат се продължителни консултации, двустранни преговори и убедителна дипломация не само по конкретни проблеми (мобилността на работната сила), но и по стратегическите документи на Съюза (Многогодишната финансова рамка 2021-2027 г.).

- На 20 март 2020 г. Комисията предложи задействането на **Общата предпазна клауза от Пакта за стабилност и растеж (ПСР)** като част от своята стратегия за бърз и координиран отговор на пандемията на Коронавируса. След одобрение от правителствата в Съвета, клаузата позволи на държавите членки да предприемат мерки за адекватно справяне с кризата, отклонявайки се от бюджетните изисквания, които обикновено се прилагат в рамките на европейската фискална рамка. Много държави членки увеличиха публичния си дълг до изключително високи нива, а бюджетните им дефицити достигнаха двуцифрено изражение. Сега обаче предстои още по-тежкият дебат: **какво ще правим след кризата – връщане към традиционната ограничителна рамка или нови фискални правила, за изработването на които възлова роля се отрежда на ЕЦБ.**

- Вече е в ход, но предстои много по-мощно преразпределение на глобалните пазари и контрагенти. Очакваните ефекти са не само в заетостта и създаването на нови работни места, но и в реализирането на изключително важна геополитическа и икономическа стратегия, насочена към **съкращаване на веригите за доставки**, а за Европа това означава намаляване зависимостта от външни доставчици и концентрацията им вътре в рамките на ЕС. За България тази алтернатива би могла да донесе много ползи и променена роля по веригите на създаване на стойността, но за целта трябва много добре да се подготвим и да осигурим необходимите условия и предпоставки за привличане на големите европейски инвеститори.

- Инвестиционният потенциал на Съюза се оценява като качествено нов скок, който цели не само бързо възстановяване, но и заемането на **лидерска позиция в областта на дигитализацията, климатично-неутралната и кръгова икономика**. Това означава, че всяко евро от инвестициите ще бъде насочено с предимство към ускоряване на двойния зелен и дигитален преход и изграждането на по-справедливо и устойчиво общество. Фактически това са императиви, носещи и определени рискове за усвояване на средствата, което следва да се има предвид при изготвянето на националните проекти и планове.

Горепосочените външни предизвикателства изискват много точни и премерени вътрешни реакции, последователност в действията и политиките, което само по себе си поражда сериозни вътрешни предизвикателства.

- Неотменимата целева рамка, която трябва да бъде следвана от бъдещото управление на страната и социалните партньори съдържа: запазване на **макроикономическата стабилност** чрез механизма на валутния борд до присъединяването на страната към икономическия и валутния съюз, ефективно управление на публичните финанси, поддържане на разумен бюджетен дефицит в рамките на допустимите стойности, ниска инфлация и достатъчен фискален резерв.

- КНСБ подчертава, че за успешното включване на страната ни и за максимално ефективно реализиране на целите за възстановяване и устойчивост, е необходим **политически консенсус на национално ниво**. Приоритетите, които ще заложим сега, трябва да бъдат приоритети за всички партии и те да бъдат последователно отстоявани в следващите 10 години. Особено важен е периодът 2021-2024 г., когато са концентрирани и най-мощните мерки по възстановяване на европейската икономика.

- **Дигиталната трансформация** ще бъде важен двигател за бъдещата конкурентоспособност в ЕС, затова считаме, че е време за по-активно насърчаване на иновационните възможности на страната, в това число: автоматизация, увеличена употреба на изкуствен интелект, киберсигурност, „Интернет на нещата“ и 5G технологии за безжична комуникация. Необходимостта от подобряване и адаптиране на уменията, знанията и компетенциите придобива нарастващо значение. *Европейската програма за умения и Планът за действие в областта на дигиталното образование* трябва да бъдат оползотворени в максимална степен от българското правителство и социалните партньори, с оглед незавидната ситуация, в която се намира понастоящем страната ни по отношение на цифровите умения, продължаващото професионално обучение и ученето през целия живот.

- Управлението на прехода към нови производства трябва да се основава на принципа на **социалната приемливост и осигуряване на достойна компенсация** при закриване на производства, както и ефективна система за преквалификация. При създаването на нови алтернативни производства следва да се осигури финансово подпомагане за запазване заетостта по региони като се използват ефективно разполагаемите бюджети от *Фонда за справедлив преход*. Участието на синдикатите в процеса на планиране и управление на ново индустриално развитие е важно условие за защита интересите на хората, които са обект на прехода.

- Националната позиция на Република България по темата **енергетика, енергиен преход и икономическо възстановяване**, представена в рамките на Европейския дебат, еволюира в последните месеци и сега до голяма степен отговаря на позициите на КНСБ, включително по отношение на червените линии и необходимостта от прагматичен подход и съобразяване с националните особености. Същевременно на национално и още повече на регионално ниво, не се наблюдават действия за защита на национални цели или за подпомагане на икономическите субекти за осъществяване на преход към нови дигитални и високо технологични производства и услуги.

Тук следва да отбележим и някои специфични предизвикателства, които през последните години слагат траен отпечатък върху възможностите за развитие на икономиката, пазара на труда и жизнения стандарт на населението:

- **Демографската криза** е огромно предизвикателство в дългосрочен план както пред пазара на труда и възможностите за преодоляване на

структурните му и качествени дефекти, така и пред финансовата стабилност на социално-осигурителните системи.

- На преден план излиза преодоляването на **бедността и социалното изключване** чрез по-справедливо разпределение на плодовете на икономическия растеж и достигането им до широк кръг от населението; провеждането на нова политика по доходите и адекватно данъчно облагане; реформирането и създаването на условия за устойчивост на пенсионната, здравната и образователната системи.

- **Неравенствата** в страната придобиват застрашителни размери, при това те имат различни измерения – в доходите, в заплащането на труда, в регионалното развитие, между дребното предприемачество и олигархичния бизнес, между етносите. Те носят огромен риск за социалния мир и съхраняване на демокрацията.

Определените по-горе предизвикателства предполагат ново състояние и развитие, вкл. надграждане на утвърденото през изминалите години в отношенията между социалните партньори – Правителство, представителни организации на работниците и служителите и работодателски съюзи. Това означава не само развитие и усъвършенстване на нормативната уредба, но и ново отношение към тристранния диалог.

В този контекст очакваме и от бъдещото българско правителство да продължим сътрудничеството в изпълнение на подписаното на 17.06.2020 г. *Национално тристранно споразумение*.

ПРИОРИТЕТИ

Приоритетите, които КНСБ залага през следващия 4-годишен политически мандат произтичат от програмните документи на синдиката, от активните позиции, които той е заявявал по всички важни за българското общество проблеми, трупани с години, или неочаквано възникнали. Промените стават все по-динамични, трябва да бъдем гъвкави, но и отговорни за поетите ангажименти. Към това призоваваме и политическите сили!

1. СПРАВЕДЛИВО И ДОСТОЙНО ВЪЗМЕЗДЯВАНЕ НА ТРУДА

КНСБ настоява за ускорен ръст на заплатите (средногодишно с 12.5%), като предимствено нараства МРЗ (средногодишно със 17.5%). Това ще ни осигури:

✓ **Постигането на съотношение минимална – средна работна заплата 50% към 2025 г.**

✓ **Поне половината от наетите работници и служители да получават „заплата за издръжка“ към 2022-2023 г.**

✓ **Минималната работна заплата да достигне „заплатата за издръжка“ към 2025-2026 г.**

Таблица 1: Разчети за брутни заплати: минимална (МРЗ), средна (СРЗ), медианна (МДРЗ) и „заплата за издръжка“ (ЗИ)

Вид заплата	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
МРЗ – лв.	610	650	764	897	1054	1239	1456
СРЗ – лв.	1366	1537	1729	1945	2188	2462	2770
МДРЗ – лв.	956	1076	1210	1362	1532	1723	1939
ЗИ (лв.)	1214	1242	1271	1301	1332	1363	1395
МРЗ/СРЗ в %	44,6	42,3	44,2	46,1	48,2	50,3	52,6
МРЗ/ЗИ в %	50,2	52,3	60,1	68,9	79,1	90,9	104,4

Забележка: Заплата за издръжка на 1 работещ (семейство от двама работещи и едно дете под 18 г. възраст). Темпът на средногодишно нарастване на ЗИ (2.3%) се базира на средния ръст на издръжката на живот през последните 10 години назад и прогнозен ХИПЦ в рамките на 2-3% до 2026 г.

1.1. Адекватна минимална работна заплата

Настояваме за осигуряване на ежегоден ръст на минималната работна заплата, докато не бъде изготвен **механизъм за нейното определяне**. Към момента, МРЗ е замразена съгласно последната Средносрочна бюджетна прогноза на МФ. Според нас, минималната работна заплата у нас **не трябва да бъде по-ниска от 50% от размера на средната**, като в същото време **покрива необходимите средства за издръжка на живота**.

В това отношение КНСБ отдава изключително важно значение на проекта на **Директива за адекватни минимални работни заплати в ЕС**. Този правно обвързващ инструмент ще осигури провеждането на нова политика по минималните доходи в държавите членки, а специално за България той ще стимулира преговорите по изработването на прозрачен механизъм за определяне на МРЗ за страната.

В този контекст **КНСБ призовава политическите сили, бъдещите парламентаристи и членове на правителството, както и настоящите депутати в Европейския парламент**, да подкрепят директивата и нашите

синдикални предложения (на КНСБ и на ЕКП) за усъвършенстване на нейните текстове във финалния вариант. Тези предложения целят осигуряването на по-висока ефективност от практическото приложение на директивата, активно включване на социалните партньори в мониторинга на изпълнението и гарантиране спазването на основните човешки и трудови права на работниците, вкл. правото на синдикално сдружаване и на колективно договаряне.

Искаме ясни ориентири за принципите и критериите за формиране и динамика на МРЗ. За България това означава ускорено нарастване на МРЗ, с оглед **достигане в средносрочен план на съотношение 50% от средната работна заплата за страната** (понастоящем това съотношение е около 44%). Успоредно с това размерът на МРЗ постепенно да бъде ориентиран към необходимите средства за издръжка на живота. Директивата следва да даде пълна и точна дефиниция на концепцията „заплата за издръжка“ (Living wage), интерпретацията ѝ на ниво семейство, в зависимост от степента на развитие на системите за социална сигурност в отделните държави членки.

Във връзка с това настояваме правилото за въвеждане на *„двоен минимален праг на размера на МРЗ – не по-малък от 60% от медианната и 50% от средната работна заплата“* да бъде преместено от рециталите и включено в текста на самата директива. **Адекватността на МРЗ** да бъде тествана допълнително по отношение на необходимите средства за издръжка на живота и да бъдат очертани стъпките към нейното приближаване до *Национална заплата за издръжка (National Living Wage)*.

Продължилите повече от две години бипартитни преговори по механизма за определяне на МРЗ за страната и надграждането му с автономно договорени минимални работни заплати по икономически дейности и професионално-квалификационни групи се провалиха. Затова настояваме, след приемането на директивата, **правителството да окаже необходимата експертна и логистична подкрепа на социалните партньори** в усилията им да завършат успешно преговорите и в страната да се установи ясна и прозрачна процедура за определяне размера на МРЗ, с механизъм, съдържащ адекватни критерии, показатели и индикатори.

Настояваме пред правителството - докато не бъде постигнато съгласие между социалните партньори за договаряне на надграждащи минимални заплати по икономически дейности и професионално-квалификационни групи, системата от **минимални осигурителни доходи** да не бъде отменяна, нещо повече – силно подценените с времето прагове, неестествено гравитиращи

около МРЗ, да бъдат актуализирани съобразно ръста на осигурителния доход за съответните дейности и групи.

1.2. Заплащане на труда в реалния сектор

Нашето разбиране е, че колективното договаряне и повишаването на неговата ефективност е от изключителна важност за политиката по доходи и заплащане на труда. В реалния сектор регулативните функции на държавата по отношение на работните заплати са силно ограничени, но за сметка на това могат да бъдат прилагани **подходящи механизми за стимулиране и подкрепа** на колективното договаряне.

Глобализацията и фундаментални промени в характера и организацията на труда, налагат постигането на **нов консенсус за промени в парадигмата на колективното трудово договаряне**, като един от възможните отговори на съществуващите проблеми, икономически и социални предизвикателства пред отделните държави и Европейския съюз, като цяло.

Необходимо е осмислянето по нов начин на възможностите на колективното договаряне - **за по-справедливо преразпределение на произведения обществен продукт, за намаляване на неравенствата и преодоляване на риска от генерирането на кризи**. В този контекст следва да търсим общия интерес на страните в процеса - на всички равнища, за нови правила, създаващи условия за постигане на високо качество на колективните трудови договори.

КНСБ счита, че Директивата за адекватни минимални работни заплати съдържа някои много съществени елементи, които са насочени към стимулиране на колективното договаряне:

✓ **„Справедливото заплащане”**, за което се говори в документа на Комисията следва да се реализира във всичките му аспекти - обвързано с правото на колективно договаряне, с дела и принципа на разпределение на произведеното, с равните условия за равен труд, със съотношенията между професиите, длъжностите и секторите.

✓ Директивата съдържа адекватни механизми и цели за насърчаване на колективното договаряне в държавите членки, с особен **акцент върху секторното договаряне**, разпространето на договорите и надграждането им на фирмено равнище.

✓ Въведени са обвързващи критерии и са определени цели – **достигане на 70% покритие на наемния труд с КТД** не само на

национално, но и на секторно ниво. В тази връзка, всяка държава членка трябва да извърши необходимите законодателни промени и да набележи мерки за поетапно постигане и устойчивост при реализирането на целите.

✓ Директивата изисква **постоянен мониторинг на колективното договаряне** (изпълнение на заложиени цели в рамките на Европейския семестър и прилагането на Европейския стълб на социалните права). Всички предложения трябва да станат част и от специфичните за всяка страна препоръки в рамките на Европейския семестър.

✓ Те трябва да бъдат количествено измерими и статистически осигурени в системата за мониторинг и съответно ако няма необходимото подобрене по тях, да се прилагат санкции за съответната държава по линия на достъпа до европейски средства. По този начин **ангажираността на правителствата** е по-голяма.

✓ **Социалните партньори** имат решаваща, а не само консултативна роля. В този контекст очакваме и по-голяма ангажираност на социалните партньори на европейско равнище, повишено европейско финансиране в подкрепа на секторното колективно договаряне, изграждане на капацитет у социалните партньори и прилагане на най-добрите европейски практики.

КНСБ настоява правото на колективно договаряне, както и МРЗ за страната да **важат за всички категории работници** и за всички (традиционни, нетрадиционни и атипични) форми на заетост.

С оглед насърчаване процеса на колективно договаряне в реалния сектор и спазване на правата на работниците, считаме за целесъобразно процедурите по възлагане на **обществени поръчки и отдаване на концесия** да бъдат обвързани с критерий за сключен КТД, а работодателите с установени нарушения на синдикални права и/или отказ от колективно договаряне да бъдат отстранявани от участие в тях. Аналогични регулации следва да бъдат въведени и за фирмите, ползващи **европейско финансиране по оперативни програми, Общата селскостопанска политика (ОСП), грантови схеми** и др. публични финанси.

Не на последно място, като отговор на поставения в директивата бенчмарк за покритие с КТД, очакваме държавна подкрепа в усилията ни да възстановим ежегодното бипартитно договаряне на **препоръчителен индекс на нарастване на работните заплати** в реалния сектор, както и да бъдат усъвършенствани правните регулации, касаещи **разпростирането на**

склучени браншови КТД, с оглед по-широкото използване на този механизъм в практиката.

1.3. Заплащане на труда в бюджетните сектори

КНСБ настоява за **дългосрочна държавна политика** в бюджетните сектори, която да се опира на ясни и точни критерии за оценка значимостта на труда на учителя, лекаря, медицинската сестра, пожарникаря, научния работник, културния деец, административния служител. За повечето от тези длъжности и професии съществуват общоприети международни стандарти и заплащането на труда трябва да се обвърже с тези стандарти, а не да се иска механично съкращение на персонала като условие за повишаване на заплатите.

Настояваме за **ежегодно увеличение на възнагражденията на работниците и служителите (минимум 10%)**, които работят в системите на бюджетното финансиране (образование, здравеопазване, държавен сектор, култура, МВР, селско стопанство и т.н.). Това е начин за по-бързо постигане на реална конвергенция на заплащането у нас спрямо заплащането в останалите страни-членки на ЕС. Освен това, подобен тип политика ще обезпечи безпроблемното функциониране, развитие и модернизирание на тези системи, които в голямата си част са от първостепенна важност за развитието на всяко общество. Немонетарните ползи от инвестициите в тях са изключително високи.

За **агенциите, работещи на терен**, да се осигури **предимствен ръст от минимум 15% годишно**, който постепенно да компенсират ниските нива на заплащане на труда в тях. Работата на тези специалисти е със специфични групи от хора, изискват се специални умения и компетенции, условията на труд са тежки, а отговорностите големи. Някои от системите, напр. на социалното подпомагане, се нуждаят от основно реформиране, което означава, че там заплащането на труда трябва да се усъвършенства в рамките на цялостна реорганизация на труда, технологично преоборудване, подобряване и обновяване на материално-техническата база, логистична и методическа обезпеченост на системата.

В тази връзка при подготовката на разчетите по **Средносрочната бюджетна прогноза за периода 2022–2024 г. и по Бюджет 2022 г.** трябва да се предвидят средства, които да осигурят ежегоден ръст на работните заплати на персонала във всички структури, звена, агенции и др., които са на

бюджетна издръжка с диференциран ръст между 10 и 15%. Предложеното увеличение ще осигури:

- **За държавно делегираната дейност общинска администрация** - повишаване и укрепване на капацитета на общинската администрация и стимули за задържане на квалифицираните кадри;

- **За държавно делегираните дейности по образование** - реализирането на мерки, насочени към повишаване привлекателността на учителската професия, повишаване социалния статус на българския учител и обезпечаване на образователната система с мотивирани педагогически специалисти;

- **За държавно делегираните дейности по здравеопазване** - необходимите спешни и адекватни мерки за справяне проблемите, породени от ниското заплащане на медицинските специалисти в училищно и детско здравеопазване, демотивацията и липсата на възможности за привличане на нови кадри в системата;

- **За държавно делегираните социални дейности** - адекватно финансиране на по-високите изисквания по отношение на обхвата и качеството на грижата и ще обезпечи преодоляването на най-съществения проблем в системата на социалните услуги, породени от доближаване на работните заплати на заетите в тях до размера на минималната работна заплата;

- **За държавно делегираните дейности в областта на културата** - увеличение на възнагражденията на персонала, съобразно квалификацията на заетите. С увеличението на минималната работна заплата близо половината от персонала е с възнаграждения равни по размер на минималната работна заплата. Това обстоятелство поставя в риск сектора, поради невъзможността за заплащане на адекватни възнаграждения на специалистите и тяхното задържане в системата на културата.

Заплащането на труда в бюджетните сектори и пречупването му през делегираните бюджети и колективното договаряне на общинско ниво разкрива някои проблеми, идентифицирани от натрупания опит на КНСБ и Регионалните съвети на Конфедерацията през последните 4 години. Най-същественият от тях е, че колективно договорени заплати за конкретни професии и позиции понякога не могат да бъдат финансово осигурени през делегираните бюджети.

КНСБ сигнализира за редица допускани слабости в координацията на процеса, като предложи и възможности за неговото облекчаване и подобрене:

- **Предоставяне на синдикалните ръководства на подробна и по-добре структурирана информация за икономическото и финансово състояние по функции „Образование”, „Здравеопазване”, „Социално осигуряване, подпомагане и грижи”, „Култура, спорт, почивни дейности и религиозно дело” и за местните дейности.**

- **Промяната в нормативната уредба, даваща възможност за разпределение на преходните остатъци по дейности, както за разходи за персонала, така и за разходи за дейността, в това число и за инвестиционни разходи.**

- **Участие на федерациите и синдикатите в подготовката на проектите на натурални и стойностни показатели за делегираните държавни дейности, даващо възможност за консултации при подготовката и определяне стойността на ЕРС, т.е. средствата, които ще се предоставят в съответната година от държавния бюджет за делегираните държавни дейности, които имат изключително значение за увеличение на работните заплати на персонала и информация за намеренията на правителството по политиката на доходите на заетите в бюджетната сфера.**

1.4. Доплащания по Кодекса на труда и социални придобивки

Допълнителните възнаграждения – задължителни по Кодекса на труда (КТ) или договорени в колективните трудови договори, не само не са загубили своето значение и стимулираща роля, каквито внушения правят някои бизнес организации, а тъкмо обратното. Именно те дават възможност за цялостен и по-завършен облик на оценката на труда на работещите и отразяват в техните трудови възнаграждения цялата специфика на изискванията на работното място и на условията на труд в най-широк смисъл на това понятие. Ето защо от съществено значение за адекватното стимулиране и справедливото заплащане труда на работниците и служителите има стриктното спазване на изискванията на КТ, съответно процедурите и правилата по НСОПЗ и особено **стремежът към регулярно актуализиране на техните размери** - било на минимумите, определени нормативно или на видовете и размерите на договорените в КТД.

Опитът ни от последните години показва, че **масово се нарушават правилата за отчитане и заплащане на извънредния труд**, като или

извънредният труд не се регистрира като такъв, или доплащанията за него не се извършват съобразно предвиденото в КТ. Най-често нарушенията се прикриваха чрез механизмите на сумарното изчисляване и отчитане на работното време. По тази причина след не лесни преговори между социалните партньори се направиха някои компромисни поправки в КТ, които да улеснят предприятията в случаите, когато не може да се избегне извънредния труд. Но, новите възможности предприятията да ползват по-голямо количество извънреден труд и да прилагат сумирано отчитане на работното време предполагат стриктно спазване правата на работещите да се организират в синдикални организации, а на последните – правото на равнопоставени и равнопоставени преговори за уреждане на този въпрос в КТД.

В тази връзка **КНСБ** апелира за **засилен контрол от структурите на ГИТ** по спазване на трудовото законодателство и същевременно настоява за **прецизиране регулациите по прилагането на гъвкави форми на работно време** и особено, наложеното от пандемичната ситуация по-масово прилагане на работата от разстояние.

След продължителни спорове и преговори най-после минималният размер на допълнителното възнаграждение за нощен труд претърпя макар и малка, но положителна промяна – от началото на 2021 г. той бе увеличен от 0,25 лв. за час нощен труд на 15 на сто от МРЗ за страната и не по-малко от 1 лв. Но минимумите на другите ДТВ по НСОПЗ (**на разположение на работодателя, за образователна и научна степен и пр.**) стоят на нивото от влизането в сила на НСОПЗ – 1 юли 2007 г. Няма съмнение, че техните размери са **неадекватни на съвременните социални стандарти и променената икономическа среда**. Презумпцията, че могат да се договарят на браншово и фирмено равнище по-високи от минимално предвидените в Наредбата размери, не може да оправдае липсата на промени в посока на тяхната актуализация, още повече, че степента на покритие на наемния труд с КТД е сравнително ниска (около 30%).

КНСБ ще продължи да настоява за мерки в две посоки, първо – **еднократно адекватно повишаване на минималните размери на тези доплащания (подобно на примера за добавката за нощен труд) и второ – ежегодната им актуализация съобразно ръста на СРЗ за страната.**

През последните години сме свидетели на непрестанен натиск за отричане смисъла и значението, както и за премахване на **допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит**. Пример за това бе даден и с правителствената политика за нова система на заплащане

в държавната администрация, с която този вид доплащане бе ликвидиран чрез „еднократно включване в основната заплата”, с което предизвика противопоставяне между опитни и по-млади/нови служители и това доведе до недоволство и социално напрежение в институциите на системата, което не е изживяно и до сега.

Опитите за дискредитиране на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се подновяват и проявяват при всеки повод – обсъждане на държавен бюджет, на бюджет на ДОО, обсъждане на промени в КТ. Те продължават и във връзка с разработването на механизъм за определяне на МРЗ за страната, като се предлага абсурдно предефиниране на нейния обхват, включвайки и доплащанията по КТ. В преговорите за изработване на посочения механизъм, както и в колективните преговори на всички равнища **КНСБ ще продължава да отстоява правата на работниците и служителите, свързани с това допълнително възнаграждение, договаряно като процент от основната заплата по основен трудов договор.** Същевременно ще изисква Правителството да не подминава с мълчание агресията към това възнаграждение, чиято роля в условията на застаряваща работна сила по разбираеми причини ще се повишава.

Продължава натискът върху редица синдикални структури на КНСБ в процеса на колективни преговори, както и чрез промени във ВПРЗ, да бъдат елиминирани **някои придобивки (парични и в натура), свързани с опасни за здравето условия на труд и нервно-психическо натоварване.** Най-често претекстът на работодателите за това са направени „инвестициите в подобряване условията на труд”. Но КНСБ няма да допусне отнемане на права на работещите, без прозрачна и точна експертиза, даваща обективна комплексна оценка на условията на труд. Синдикатът ще се стреми към **активизиране и ефективност на представителството си в Комитетите по условия на труд,** но ще изисква и засилен контрол от страна на ГИТ в тази посока.

Ликвидираните и дори отречени във времето на преход **социални придобивки** на работещите постепенно възвръщат мястото си в политиките и мерките за привличане и задържане на работната сила. Същевременно те са **важен фактор за подобряване на трудовия климат и за създаване на реални предпоставки за повишаване качеството и стандарта на живот на работниците и служителите.** Ето защо в преговорите на всички равнища синдикатът ще поставя в центъра на внимание и развитието на социални придобивки за работещите.

Постигането на оптимален баланс между трудовия и семеен живот е европейска и национална политика с нарастващо значение и роля. Мерките в тази посока могат да бъдат свързани както с осигуряването на плащания в брой, стоки в натура или услуги, така и с **целеви инвестиции в социална инфраструктура** (магазини, организирано хранене, транспорт, организиран отпих, детски заведения, културни мероприятия и пр.) по месторабота. Синдикатът счита, че за провеждането на такива мерки, предприятията би трябвало да бъдат насочвани стимулирани по различни начини, в т.ч. и защо не - чрез отчитането на подобна социална компонента в дейността им при кандидатстване по проекти, държавни поръчки и пр.

КНСБ ще отстоява **принципа на универсалност на социалните придобивки**. Всички членове на трудовия колектив – работници, служители, „сини” и „бели” якички, следва да имат равен достъп до социалните услуги и надбавки, като този принцип се спазва и в КТД. **Грижата и специалното внимание и мерки към някои специфични групи** или отделни работници и служители – бременни, майки с малки деца, болни и лица с увреждания не се считат за нарушаване на универсалността на достъпа до социални придобивки. **Мерките, свързани с превенцията и борбата с пандемичната ситуация и последиците от нея**, според КНСБ, следва да се третира, от една страна, като универсални, а от друга, трябва да имат и индивидуално измерение по отношение на заразените и болни работници и техните семейства. Всичко това следва внимателно да се включва при договаряне и планиране на разходите за социално-битово и културно обслужване на работещите.

Друг важен за КНСБ принцип по отношение правата на работниците е **гъвкавост в преговорите по КТД**, като това е валидно и за двете страни. При обективна невъзможност да се постигнат исканията на колектива по заплащането – да се търсят частични компенсации под формата на социалните придобивки, „отложени индексации” и други мерки, удовлетворяващи потребностите на работещите.

С оглед преодоляване на констатираните във времето недостатъци на **ваучерното хранене**, КНСБ ще продължи да настоява за плавно и постепенно повишаване на размера на месечните средства, освободени от данък за ваучери за храна, предоставяни на работещите, като същевременно се **премахне ограничителната рамка за действащите оператори**, така че да се гарантира достъп за всички работници и служители по трудово и служебно правоотношение, вкл. за работещите в организации и дейности на бюджетна издръжка.

1.5. Възходяща конвергенция на работните заплати

Сближаването на доходите в България спрямо средните за ЕС продължава. През 2019 г. БВП на глава от населението по ППС¹ е 53% при ЕС-27 = 100. Но заплащането на труда, въпреки че се развива сравнително динамично под натиска на конкуренцията на общия Европейски трудов пазар и липсата на достатъчно работна сила, изостава (компенсацията на 1 нает по ППС е 45.2% от средното европейско ниво).

Международните сравнения относно средна и минимална работна заплата потвърждават общата констатация в сферата на доходите.

Спрямо всички европейски страни (с изключение на Румъния²) България реализира подобрени позиции по **средна работна заплата (СРЗ)** в СПС³ през периода 2015-2018 г. Изоставането е различно по отношение на отделните държави членки (спрямо най-развитите икономики то е от порядъка на 3,3 пъти, докато спрямо по-слабо развитите, новоприсъединени страни то е около 15-30 п.п.). Като цяло, по-отчетливи са темповете на конвергенция спрямо старите държави членки, но пък разликите там изглеждат непостижими за наваксване в близките десетилетия. Бързите темпове на нарастване на работните заплати в Източна Европа водят до ускоряване на сближаването, но България реализира много слабо подобряване на позицията си спрямо Унгария и Литва – за периода 2015-2018 г. тя стопява едва 1-2 п.п. разлика.

По отношение на МРЗ тенденцията е аналогична. В номинално изражение (312 евро) България е на дъното⁴ – с 38% по-ниска МРЗ от следващата ни Латвия (430 евро) и 6,9 пъти по-малко от първенеца Люксембург (2142 евро). В СПС нещата са значително по-благоприятни – България (590 СПС) излиза малко над Латвия със 7.9% (547 СПС), а разликата с Люксембург се стопява до 2,8 пъти (1634 СПС).

Според КНСБ, **трите процеса** (нарастване на МРЗ, повишаване ефективността на секторното колективно договаряне и възходяща конвергенция на заплатите) **трябва да вървят успоредно**, в единство и те следва да бъдат стимулирани през съответните правни механизми. В този контекст би било целесъобразно приемането на *Директивата за адекватни*

¹ Паритет на покупателна способност

² Това се дължи на промяна в заплащането на социално-осигурителните вноски (преминали изцяло за сметка на работниците и служителите), компенсирано с ръст на брутната работна заплата.

³ Стандарт на покупателна способност

⁴ Данни на Евростат за второто полугодие на 2020 г.

минимални работни заплати да се съпътства от Препоръка на Съвета за възходяща конвергенция на условията и заплащането на труда. Макар и да няма задължаващ характер, подобна препоръка би имала положителен ефект, особено за новите държави членки, още повече че тя логически се обвързва с Европейския семестър.

Тук трябва да подчертаем необходимостта от въвеждането на мерки за възходяща конвергенция на минималните заплати в ЕС, включително гарантиране правото на равностойно заплащане и прилагане на принципа **„равно заплащане за труд с една и съща добавена стойност“**. Проблемът е особено характерен за мултинационалните компании и техните задгранични подразделения в България. Въпреки че повечето компании се стремят да въведат корпоративни политики за социална отговорност в предприятията си у нас, разликите в заплащането на труда, дори при отчитането на факторите производителност и покупателна способност, остават драстични. КНСБ счита, че ако не се предприемат адекватни инициативи и действия на европейско и национално равнище, идеята за възходяща конвергенция ще остане само едно добро пожелание, или най-малкото процесът ще бъде прекалено дълъг и мъчителен.

Възходящата конвергенция на работните заплати е инициатива, която в европейски мащаб предполага прилагането на координирани политики на колективно договаряне, засилване ролята на секторните КТД, но също и широко използване на принципа **„равно заплащане за труд с една и съща добавена стойност“**. За съжаление, засега и по трите направления България не може да отбележи съществен напредък.

Все пак КНСБ е обнадеждена, че поставените тук проблеми са включени в Плана за действие на Комисията и законотворческия дневен ред на Европейския парламент. Особено значение отдаваме на подготвяните към настоящия момент: **Директива за прозрачност на заплащането** и **Директива относно задължителната отговорност за защита правата на човека и отговорното бизнес поведение (due diligence)**. Очакваме те, заедно с приетата вече **Директива за прозрачни и предвидими условия на труд в ЕС**, в комплект да бъдат една много по-надеждна законова база за позитивни промени в заплащането на труда.

2. ИКОНОМИЧЕСКО ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ, ЗЕЛЕН И ДИГИТАЛЕН ПРЕХОД

Настояваме за темпове на конвергенция в доходите (БВП на глава от населението) и заплатите (компенсация на 1 нает) по ППС, които гарантират достигане на нива **60% (2022 г.) и 67% (2025 г.)**, при ЕС27=100.

2.1. Макроикономически политики

Разпространението на COVID-19 през 2020 г. предизвика редица макроикономически шокове, както в развитите, така и в развиващите се икономики. Това бяха шокове на търсенето, шокове на предлагането, както и политически шокове. Въпреки това, конкретно за икономиката на България, вътрешното търсене остана единственият фактор, който отчете положителен принос към БВП. Според КНСБ, като основна причина за положителното въздействие на потреблението в момент, когато всички останали индикатори отбелязват отрицателни стойности, **е нарастването на заплатите в публичния сектор и политиката по доходите, която бе предприета от изпълнителната власт в рамките на предходните два бюджета.** Две години по-късно, макар и в условията на икономически спад, все още ясно могат да се видят положителните ефекти върху икономическата конюнктура.

Според нас, нарастването на работните заплати може да се разглежда като дискреционна мярка, която скъсява негативната фаза на бизнес цикъла, в която се намираме. За сравнение, редица европейски икономики все още не са преминали фазата на „циклично дъно“, докато България е на път да излезе от него, предвид динамиката на основните макроикономически индикатори. **Настояваме тази политика на стимулиране на вътрешното търсене посредством конкретни макроикономически политики за повишаване на доходите на обществото, да продължи.** Тя има своите сериозни икономически аргументи.

Втората тема в макроикономически план, която за нас представлява особен интерес, е демографската политика на Република България. Според нас, тя трябва да бъде част от общата макроикономическа политика. КНСБ счита, че е необходимо в мотивите към законопроекта за държавния бюджет да бъдат включени индикатори, които показват структурното изменение на населението и демографските особености. Тези процеси имат пряко отношение към формирането на БВП, тъй като факторът труд стои в основата на създаването на добавена стойност и вътрешно търсене. Подобен тип раздел за демографски тенденции и политики, следва да бъде обособен в началото на Средносрочната бюджетна прогноза, където се представят основните макроикономически параметри на стопанството ни.

Напълно осъзнаваме, че **всяка макроикономическа прогноза** към момента, е **зависима от развитието на епидемичната обстановка** както в страната, така и в глобален план. При увеличаване на мерките, целящи ограничение на пандемията и имащи задържащ ефект върху икономическата активност, може да се очакват отрицателни шокове, както по линия на предлагането, така и по линия на потреблението и износа. Тези шокове биха имали негативен ефект върху БВП най-вече към края на 2021 г., но при липса на устойчиво решение за справяне с пандемията може да се очаква несигурността сред икономическите агенти да остане висока в краткосрочен план и в резултат да се реализират по-ниски растежи от очакваните.

2.2. Бюджетни политики

КНСБ участва активно всяка година в дебатите относно Държавния Бюджет на страната, като изготвя подробни становища и анализи върху всички пера. Тази наша практика ще продължи и занапред, като ще настояваме най-общо за следните общи и принципни неща, които според нас трябва да бъдат неизменна част от всяка една отговорна бюджетна политика.

Считаме, че са налице редица финансови възможности, които държавата може да използва, за да се справи по максимално ефективен начин с рецесията и **управлението на публичните финанси**. Това е така, защото правителството в продължение на няколко години изповядваше стръмна фискална консолидация, а бюджетното салдо беше или на излишък, или балансирано. Това позволи на страната ни да натрупа **достатъчно собствени ресурси под формата на буфери**, като се откриха и допълнителни възможности по линия на европейското финансиране. Емитираният нов дълг на рекордно ниски лихвени равнища също може да се посочи като допълнителен източник на бюджетно финансиране на очертаващите се дефицити през следващите няколко години.

КНСБ счита, че балансираният бюджет не трябва да бъде водещата цел на една икономическа политика. Сама по себе си тази политика не допринася за по-бързото излизане на българската икономика от кризата. В този смисъл, КНСБ оценява положително промяната в посоката на управление на публичните финанси през последната година, а именно: **дефицитно финансиране и провеждане на експанзивна фискална политика**. Това бе една от нашите основни критики през последните години, като отчитаме подобрението в настоящата ситуация. Надяваме се и очакваме тази политика на дефицитно финансиране и по-силно ангажиране на държавата с

проблемите на реалната икономика, да продължи. Това е посоката към която се движат мнозинството от страните-членки на ЕС.

Освен това, настояваме да се премахне наличието на **максимално допустимо ниво на разходи по КФП в размер на 40% от БВП**, съгласно Закона за публичните финанси. Това ограничение, според нас, не е основателно и поставя страната ни в по-лоша фискална позиция за реакция на допълнителни шокове в бъдеще. Доколкото ни е известно, подобни ограничения в другите страни-членки липсват, или ако са налице, то таванът е значително по-висок. Страни като Белгия, Франция и т.н. преразпределят над 50% от БВП през своите държавни бюджети, без да е налице „подтискащ“ ефект върху инвестициите в реалната икономика. В България инвестициите са изключително ниски и в този смисъл, не е релевантно да се води подобна консервативна политика.

Оценката на КНСБ по отношение ефективността на управление на дълга за тази и следващите години, е положителна. **Независимо от влошения относителен дял на консолидирания дълг спрямо БВП, той остава далеч под максимално допустимата референтна стойност** на Маастрихтския критерий за конвергенция от 60%, което ще гарантира запазване равнището на държавна задлъжнялост в устойчиви граници, респ. водещата позиция на Република България сред 27-те държави-членки на ЕС по отношение на ниска дългова тежест. КНСБ винаги е споделяла мнението, че чрез емитирането на държавен дълг в разумни граници може да се стимулира финансирането на дългосрочни държавни капиталови разходи. Държавният дълг на България бе много нисък и е добра алтернатива, при наличието на подходящи и разумни идеи за дългосрочно инвестиране, да се използва като допълнителен източник на средства за реформи и публични инвестиции.

Настояваме за **ясно заявена визия за възходяща конвергенция** и достигане в средносрочен план (края на мандата) **равнища на БВП и доходите в размер на 2/3 от средноевропейските нива (ППС)**. Тези ангажименти, според нас, трябва да бъдат допълнени и с конкретни политики за намаляване на нарастващите неравенства в страната и в контекста на стратегията за развитие на България 2030, която бе приета от Министерски съвет през декември 2020 г.

2.3. Промени в данъчната политика

Конфедерацията на независимите синдикати в България винаги се е ръководела от интересите на българските работници и служители. Стъпвайки върху нашите дългогодишни изследвания и анализи, категорично считаме, че

потребителската данъчна тежест към момента е твърде висока, на моменти непосилна за обикновения работник, а общата такава е непропорционално разпределена. **Подобна данъчна структура няма в нито една европейска страна** и тя по никакъв начин не спомага за преодоляване на неравенствата, бедността и социалното изключване, напротив – задълбочава ги. Структурата на данъчните приходи се е изменила по начин, който прехвърля данъчната тежест върху косвените данъци, които пък са обект на плащане от цялото общество.

Данъчната система в България не отговаря на традиционното схващане за ЕС, че задължение на заможните слоеве е да поемат по-висок дял в данъчните приходи, с което да подпомогнат публичните услуги и социалните разходи на държавата. **В момента съотношението на приходите от преки и косвени данъци в общите данъчни приходи е 29 към 71%.** Подобно съотношение няма в никоя страна от ЕС. В тази връзка, според нас, реформите в данъчната система трябва да бъдат насочени към постигане на по-справедливо преразпределяне на публичните средства, намаляване на социално-икономическите неравенства и стимулиране на вътрешното потребление, което години наред е основният, дългосрочен двигател на икономическия растеж. За целта, предлагаме следните промени в данъчната система на Република България:

- Въвеждане на необлагаем минимум равен на МРЗ за страната;
- Въвеждане на 15% данък върху доходите на физическите лица;
- Въвеждане на 15% данък върху доходите на юридическите лица;
- Намаляване на общата ставка на ДДС на 15%;

Таблица 2: Ефект от въвеждането на необлагаем минимум върху ръста на МРЗ и СРЗ в периода 2022 –2026 г.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
СРЗ - (лв.) бруто	1366	1537	1729	1945	2188	2462	2770
СРЗ - (лв.) нето при необл. минимум	1101	1234	1393	1572	1776	2006	2266
СРЗ - (лв.) нето без необл. минимум	1070	1203	1353	1522	1713	1927	2168
МРЗ - (лв.) бруто	610	650	764	897	1054	1239	1456
МРЗ - (лв.) нето при необл. минимум	531	565	665	780	917	1078	1267

МРЗ - (лв.) нето без необл. минимум	478	509	598	702	825	970	1140
-------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Източник: Изчисления на ИССИ на КНСБ

- ◆ Разликата между нетната **средна работна заплата** при запазването на настоящата скала на облагане и при въвеждането на необлагаем минимум (равен на МРЗ), е **40 лв.** за 2022 г. Това означава, че с толкова повече пари на месец ще разполага човек, ако получава средна работна заплата. Увеличението на разполагаемия доход (под формата на спестени данъци) нараства всяка следваща година, **като през 2026 г. стига до 98 лв.** Това означава, че всяка следваща година реалната покупателна способност на хората на средни заплати ще нараства. Така например, през 2026 г., работещите на СРЗ **биха спестили на годишна база общо 1176 лв.**
- ◆ Тенденцията при **минималната работна заплата** е сходна на тази при средната, с важното уточнение, че хората на минимална заплата няма да плащат никакви данъци, тъй като размерът на необлагаемия минимум е равен на размера на МРЗ. **Така през 2022 г. на месец ще се спестяват 67 лв., а в края на периода през 2026 г. – по 127 лв. на месец, или общо 1524 лв. на година.**

Ако бъдат възприети тези наши искания за промени, ще се гарантират повече разполагаеми средства у хората с ниски и средни доходи и ще се повиши тяхната реална покупателна способност. По този начин ще се стимулира потреблението, а оттам и реалният икономически растеж. **Нашите предложения биха помогнали и за постигането на по-справедливо съотношение между приноса на преките и косвените данъци в държавния бюджет, както и за ограничаване на негативния ефект от кризата с “COVID-19” върху гражданите.**

Оставаме твърдо и зад други наши предложения, които сме правили и защитавали през годините, макар те да имат по-скоро допълващ характер, а именно: 1) интегриране на елементи на семейно подоходно облагане, 2) поэтапно увеличение на максималния осигурителен доход, 3) въвеждане на данък върху финансовите трансакции, 4) повишаване на данък „дивидент“ от 5% на 10%, 5) въвеждане на т.нар. „дигитален данък“, както и 6) въвеждането на допълнителни данъчни стимули за повишаване на квалификацията във фирмите.

2.4. Секторни политики - индустрия, енергетика, селско стопанство и транспорт

2.4.1. Индустрия

Индустриалният сектор изостана в своето развитие. Услугите заемат все по-голям дял при формирането на БВП, което налага редица ограничения в потенциала на икономиката и влошаване структурата на износа. **Дематериализацията на единица произведена продукция** е тенденция от няколко десетилетия вече, като това в никакъв случай не означава задължително намалено потребление на невъзпроизводими ресурси. Самият преход към информационната епоха и пазарната икономика не се осъществи качествено и в момента тези дисбаланси се виждат все по-осезаемо в контекста на технологичната трансформация в реалния сектор.

България изостава значително от другите страни-членки на ЕС по отношение на иновациите. Броят на патентите намалява от 1980 г. насам. Средният разход на бизнеса в България за научни изследвания и развойна дейност през последните години е около 0,4% от БВП при 1,3% средноевропейско равнище. В периода 2015 – 2020 г., делът на фирмите в България, занимаващи се с иновации, е бил най-нисък в ЕС. Резултатът е ниска целева и още по-ниска реализирана интензивност на НИРД. В резултат на това има влошаване на иновационния индекс на страната. В бъдеще това може да изиграе силно негативна роля, именно затова е необходима бърза промяна на тази политика и интензивно насърчаване на научните изследвания и иновациите в индустрията. Най-правилно би било да се извърши пълна ревизия на поставените цели, усъвършенстване на инструментите и тяхното по-детайлно прецизиране в процеса на „възраждане на българската индустрия“.

От друга страна, сериозен проблем е чуждестранната инвестиционна политика в индустрията. Обичайна практика е чуждестранните компании да насочват инвестиции „втора ръка“ към Източна Европа, вкл. и към България, в следствие на което производителността хронически изостава от тази на водещите производители. Политиката на Европейския съюз трябва да намери адекватни финансови инструменти за стимулиране на **водещите индустриални компании да инвестират най-новите си, върхови технологии** в новите държави членки и тази политика трябва да бъде реализирана в рамките на дигиталния и зелен преход, използвайки възможностите на *Invest EU*, *JTF* и *RRF*. Усилията на българското правителство трябва да се насочат не само към подобряване на инвестиционния климат вътре в страната, но и активно да работят на европейско ниво за промяна в индустриалната политика, която би довела до нови измерения в технологичната кохезия.

Поетапната интеграция на България към ЕС предполага **производството на продукти с висока добавена стойност**. Считаме, че България е напълно способна да произвежда подобна продукция, което би много помогнало на страната ни в международната конкуренция. Самото географско разположение на страната ни позволява производството на продукти от т.нар. „Средиземноморска зона“. Това потенциално биха могли да бъдат продукти с много висока добавена стойност на международните пазари, поради сравнителните предимства, които има страната ни в тяхното производство. Това би променило и структурата на българския износ, който периодично през последните години се явява и като краткотраен двигател на растежа.

Възраждането на българската индустрия и дигиталният и безкарбонов преход трябва да бъдат придружени от **активен социален диалог** с представителство на научни експерти, организации и заинтересовани страни, включително синдикатите, гражданското общество, организациите на потребителите. Това ще осигури необходимия мониторинг за напредъка на отделните промишлени сектори по отношение на целите за неутралност на климата. Приоритет и специално финансиране следва да получат предприятията, които предлагат или имат бизнес планове, мерки и операции по ключови иновации, технологии и услуги за постигане на напредък в цифровата и „зелената“ трансформация.

Публичната администрация следва да играе ключова роля в осигуряването на благоприятна за бизнеса икономическа среда, **намаляването на административната тежест за предприятията**, с инструментите за електронно управление, политиките за цифрови иновации и усъвършенстване на цифровите умения, като същевременно се гарантира **пълното прилагане на етичните, социалните и екологичните стандарти и правилата за безопасност на работниците**. Настояваме практиката за оценка на въздействието да гарантира, че нови предложения за законодателство или нови мерки се извършват само след подробен анализ на влиянието им върху заетостта, тежестта и потенциалните ползи за регионалните общности, сектори и дружества.

Обществените поръчки са основен двигател на трансформацията на промишлеността при сигурен мониторинг за пълноценно използване на публичните разходи и инвестиции, с оглед постигане на целите на политиките, включително за засилване на устойчивостта при икономическото възстановяване, като се дава предимство и се насърчава търсенето на еко-иновативни стоки и услуги.

Инвестициите в ключови вериги за създаване на стойност ще играят основна роля в запазването на националната автономност, поради което трябва да се насърчат с приоритет инвестициите в промишлени отрасли, които са от жизненоважно значение за сигурността, отбраната, свързаните с климата технологии, продоволствената независимост и здравеопазването.

Намираме за наложително да са разработят в консултации със социалните партньори потенциални данъчни стимули за насърчаване на инвестициите в научноизследователска и развойна дейност. Възстановяването на индустрията ще получи своя шанс за обновяване при **значително увеличение на разходите в научноизследователска и развойна дейност**, вкл. публично-частно партньорства.

При провеждането на политики за индустриална специализация устойчивите и цифрови трансформации трябва да стимулират и подкрепят **разработването на ясна пътна карта за регионите**, с регионални планове за възстановяване и инструменти, които да предоставят индивидуален подход за изграждане на индустриални кълстери, зони с необходимата инфраструктура.

Всички усилия на новия преход ще имат смисъл, ако способстват за **създаването на качествени работни места с достойно заплащане**, за повишена конкурентоспособност на предприятията, устойчиво икономическо развитие и модернизирание, както и за подобряване на системите за обучение и квалификация, безопасност и здраве при работа.

Шансът на индустрията се корени в намирането на **адекватно решение за конкурентно достъпна цена** за необходимите значителни енергийни ресурси (с ниски въглеродни емисии и от възобновяеми източници), за постигане на целите на прехода, включително финансова подкрепа на проекти, основани на възобновяеми енергийни източници, алианси за водород и „зелена“ електроенергия.

2.4.2. Енергетика

Стабилността на енергийния сектор е от ключово значение не само за икономиката на страната, но и за националната ѝ сигурност. Ниското равнище на инвестиции в сектора и недостатъчно високото качество на предоставяните услуги са основна причина за ниското доверие от страна на потребителите към пазарите на енергийни услуги, но равнището на инвестициите в сектора е пряко свързано с цените за крайни потребители и с бюджетните възможности на страната ни. **Националният пазар на**

електрическа енергия остава силно концентриран, но с развитието на регионалните пазари тази ситуация ще се променя. Това поставя на дневен ред възможностите на страната ни да запази един силен пазарен субект на регионален пазар, какъвто е БЕХ ЕАД, в който да остане мажоритарният държавен дял.

КНСБ подкрепя основните цели, заложи в *Интегрирания национален план в областта на енергетиката и климата 2021-2030 г.* (ИНПЕК). В свое становище Конфедерацията констатира, че той обхваща всички засегнати сектори, поради което представлява добра основа за анализ и планиране на национални действия, но поради това, че отразява вече старите цели на ЕС за 40% намаление на парникови емисии до 2030 година, има нужда от дълбока актуализация. В тази връзка следва да се обърне задълбочено внимание на елементите, които могат да доведат до значителни отрицателни икономически и социални ефекти за България.

За да се постигнат целите на ИНПЕК, включително и с отчитане на по-амбициозните цели на ЕС, са необходими значителни инвестиции, критичен фактор е успехът на проектите, които страната ни ще развива с предвидените средства по Механизма за справедлив преход, така и програмите по Многогодишната финансова рамка на ЕС и Плана за Възстановяване.

Отчитайки, че амбициозните усилия на ЕС за действия в периода до 2030 г., вече са приети и се подготвя приложимата рамка, страната ни следва да отстоява аргументирано националните цели. Предлаганите планове за икономически преход ще имат силен социален ефект, но не трябва да се допуска увеличение на цените и намаление на реалния доход на домакинствата у нас. Предлаганите проекти и мерки за привличане на допълнителни инвестиции следва да преминат през по-задълбочена оценка, като ясно извеждат **приоритетите за социална защита на регионално и национално ниво.**

През настоящата година се очаква **ново увеличение на цените на енергоносителите след въвеждането на частична либерализация на цените на електроенергията**, което е предпоставка за нарастване делът на домакинствата просрочвали задълженията си за битовите сметки и съответно нарастване на **енергийната бедност**. Данните на Евростат показват, че в България **всяко трето домакинство** не успява навреме да си плати сметките за комунални услуги (отопление, ток, газ, вода и т.н.), поради финансови затруднения. Налични са и трите фактора, които определят равнището на енергийна бедност - ниски доходи, високи цени на енергията (в сравнение с

покупателните възможности на населението), и сгради с лоши енергийни качества. В тази връзка максимално бързо следва да се приложат на практика заявените намерения за въвеждане на **национална дефиниция за енергийно уязвими домакинства** и съответно да се предложат политики за тяхната защита.

КНСБ подкрепи присъединяването на страната ни като пълноправен член на платформата „**Въглищни региони в преход**“, но е важно активно да се използват инструментите на платформата за осигуряване на необходимото финансиране от структурните фондове на ЕС, Европейската инвестиционна банка, Европейската банка за възстановяване, Световната банка, Фонда за иновации и Модернизационния фонд. Ясно е, че за гарантиране на националния енергиен баланс с максимално местно производство на електрическа и топлинна енергия в периода след 2025 година, основна роля ще играят банковите и частните капитали. Стратегията за тяхното осигуряване следва да надгражда плановете за работа с помощните програми на ЕС.

В сектор Енергетика планът за работа на **въглищните централи в комплекса Марица изток**, който е обявен като национална цел, не може да се реализира при липсата на дългосрочни механизми за капацитет, но този механизъм изисква мащабни пазарни реформи, а такива се заявяват прекалено плахо на този етап. Реалистичната възможност за постепенен преход чрез използване на природен газ, а в последствие и на водород, за сега има само най-общо изражение. Възможностите за подпомагане на икономическото възстановяване чрез привличане на финансиране за нисковъглеродни проекти, дигитализация и кръгова икономика вече се планират в рамките на НПВУ и КНСБ ще продължава активно да обсъжда предлаганите проекти по него, така че да се достигне по-бързо до реализация с икономически и социален ефект.

Според КНСБ, основният проблем за страната ни е **липсата на приложими плановете и програми за действия във време**, когато останалите страни от ЕС вече се конкурират за осигуряване на финансова подкрепа на техни проекти. За да имаме успех при защита на националните приоритети и търсене на финансиране на европейско ниво са необходими конкретни ангажименти за времевата рамка, в която страната ни ще осъществи:

- **мащабна програма за подобряване на сградния фонд**, но при съществено променени условия спрямо досегашните практики, включително: самоучастие на собствениците, високи изисквания към влаганите материали,

задължителни изисквания за използване на нови технологии за отопление, охлаждане и електроснабдяване, както и широко прилагане на цифрови системи за управление на потреблението;

- **интегриране на енергийните проекти на локално ниво** чрез регионалните планове, като се подпомогнат местни инициативи, включително за енергийни кооперативи, локални енергийни дружества и инфраструктура за електрическа мобилност;

- активно участие в **европейския алианс за електрически батерии и в алианс за водородна енергетика**, както на научно ниво, така и чрез финансиране на програми за внедряване на елементите на новата инфраструктура – зарядни станции, водородни клетки и други, които да имат принос за развитие на местно производство във веригите на доставки.

Без да се отказваме от националния приоритет за осигуряване сигурността на доставките на електрическа енергия чрез максимално използване на собствени енергийни източници, и конкретно на лигнитните въглища, следва да се предприемат целенасочени действия за развитие на нови промишлени производства. **Създаването на инфраструктура и подготвени кадри за привличане на високотехнологични производства**, от типа на тези за електрически батерии, следва да се изведе като приоритет за планиране на мерки по отношение на регионите в преход.

КНСБ ще продължи да настоява за мерки в две посоки: първо, **запазване сигурността на доставките на нашия енергиен пазар** и второ, **гарантиране на социалната справедливост при осъществяване на трансформацията на енергийния сектор.**

Такива мерки са:

✓ За осигуряване на устойчивост на производствената и социална програми на държавните дружества в комплекса Марица изток, при изпълнение на решение на Народното събрание (обн., ДВ, бр.11 от 07.02.2020г.) за предприемане на всички необходими мерки за недопускане в дългосрочен план прекратяване на функционирането и/или ограничаването на производствения капацитет на въглищните топлоелектрически централи от групата на „Български енергиен холдинг“ – ЕАД;

✓ За осигуряване на финансовата стабилност на НЕК ЕАД и Булгаргаз ЕАД, като дружествата запазят своите важни функции по отношение на националния енергиен пазар;

✓ В случаите на ограничаване на производствени дейности поради наложени политически решения, следва да се осигури адекватен пакет за социална защита на работещите. Освен съответните компенсации за ранно пенсиониране и предсрочно освобождаване, да се прилагат и механизми за финансово участие на работниците в дългосрочни проекти, чрез въвеждане на задължителна квота за участие в новосъздавани дружества за управление на активи и развитие на нови технологии.

Енергийният сектор е в състояние на дълбока трансформация, а изпълнението на амбициозните цели на ЕС за радикално намаляване на емисиите на парникови газове поставят още по-тежки предизвикателства пред енергетиката и работещите в нея. КНСБ и НФЕ нееднократно са заявявали позиция, че **енергийният сектор осигурява критични доставки за икономиката и домакинствата в страната и неговата надеждност е ключова за националното развитие**. Считаме, че такава може да се постигне само чрез отговорни и в добро финансово състояние държавни дружества.

2.4.3. Селско стопанство

Селското стопанство като традиционен отрасъл за България, има стратегическо значение, не само защото осигурява продоволствената сигурност, създава суровини за много други отрасли и сектори на националната икономика, но и осигурява работа и доходи на значителна част от населението в селските райони.

Секторът е **сред най-динамично развиващите** се по отношение на модернизация, роботизация, цифрова и дигитална трансформация, провокирани и от амбициозните цели, свързани с климатичните и зелени предизвикателства в глобален мащаб. Именно селскостопанският сектор е в центъра на кръговата икономика и биобазираните общества, съхраняване и развиване на регионите. Той е в тясна връзка с развиването на науката – от приложна до върхова – призван да пренесе човечеството в следващата епоха.

Тази целева важност е отразена във всички стратегически документи на Зеления пакт. Две от големите стратегии в него са свързани пряко с този сектор – ***От фермата до трапезата, Биологичното разнообразие, а Стратегията за метана и Стратегията за химичните вещества с цел устойчивост*** имат отношение и към селските райони. Две от най-големите структурни политики на ЕС са насочени към селското стопанство и селските региони – ***Общата селскостопанска политика (ОСП) и Хоризонт Европа***.

Подпомагането в отрасъла с европейски средства, национални схеми и доплащания, се изразява в сериозен ресурс – по **около 7,5 милиарда евро на програмен период**. Наблюденията от приложимостта на механизмите на ОСП обаче показват, че 80% от финансовите средства се усвояват от едва 6-8% от земеделските производители, а дребните земеделски производители (зеленчукопроизводители, животновъди, картофопроизводители и пр.), които представляват голяма част от производителите, са оставени на втори план и се лишават от полагащите им се достойни средства. Диференциацията между едрите и дребни стопанства се задълбочава и двуполюсният модел на земеделските структури, става все по-ясно изразен.

Пресечната точка на всички политики е човешкият фактор. Работната сила в отрасъла на селското стопанство се характеризира със своето разнообразие в цялата палитра от нискоквалифициран и ръчен труд през специализиран и до висококвалифицирани специалисти и престижна наука – както академична, така и приложна. Формите на заетост са не по-малко разнообразни – от самонаети, семейни фермери до наети работници, сезонни работници, кооператори и пр.

Заплащането на труда в земеделието е по-ниско отколкото в останалата част на икономиката, което се дължи на **ниската добавена стойност** на единица площ и на заплащане в сектора, съобразено със средните за района, страната и вида на труда.

Ниските доходи в земеделието обясняват до голяма степен отлива на работна ръка от сектора, но това не е единствената причина за негативните нагласи за труд в земеделието. Секторът се характеризира и с редица рискови фактори, тежки условия на труд, непривлекателен имидж в обществото. Настоящата пандемия хвърли още светлина върху тези печални факти. Недостигът може да бъде преодолян с **нарочни мерки за легални, сигурни и устойчиви работни места**.

Високите цели и големите очаквания към сектора, подплетени със сериозни финансови ресурси не могат да скрият една истина – **несправедливо negliжиране на работниците**, отказ от признаване на важната им роля в производствения процес, липса на социални и политически ангажименти към тях. Днес пандемията и амбициозните цели дават шанс **да се преосмисли модела на селскостопанския сектор**, да стане по-устойчив и социално справедлив - модел, в който човешките и трудови права на работниците имат място.

Повишаването на качеството и потенциала на работниците и служителите от земеделието, с цел достигане на равнища на постоянна заетост, доходи и мотивация, не може да стане без **структурни промени, социална закрила и гарантирана социална политика за работещите**, които максимално да отразяват специфичните потребности на отрасъла.

➤ Структурната политика в земеделието следва да подкрепи приоритетно създаването на широк сектор от **жизнени фамилни стопанства** като основа за устойчиво производство. Това ще създаде предпоставки за стабилизиране на земеделското производство и ще допринесе за развитие на селските райони.

➤ Селскостопанската политика на България трябва да отразява интересите на **работещите в сектора** – в т.ч. на наетите работници и на най-уязвимите групи несигурен труд. Недостигът на работна ръка може да бъде преодолян с **нарочни мерки за легални, сигурни и устойчиви работни места**.

➤ Настояваме за **таван на плащанията** във всички схеми на подпомагане по ОСП, който да е обвързан със заетостта и разходите за труд. Плащанията за фермерите трябва да са обвързани, освен с хектарите на обработваемата земя, така и със **социалните стандарти, прилагани към работещите** – спазване на трудово и осигурително законодателство, условията на труд, регулациите за безопасност и здраве.

➤ Разширяване обхвата на **осигурителната защита на самонаетите и сезонните работници**. Преразглеждане осигурителния режим на сезонните работници за риска безработица.

➤ **Приоритетно насочване на средствата** към малките и дребни фермери и чувствителните браншове - „плодове и зеленчуци“ и „животновъдство“.

➤ **Защитаване на географски търговски марки** и на традиционни продукти, насърчаване снабдяването и продажбата на български хранителни продукти в търговските обекти.

➤ Ежегодно увеличение на финансовия трансфер от централния бюджет за **аграрната наука**, отговарящ на потребностите за осъществяването на научно-приложната дейност.

➤ Темата за **обучението на кадрите и работната ръка** в отрасъла е сериозна и важна. Националният стратегически план трябва да включва

мерки за продължаващо учене, обучение, квалификация на работниците (не само на фермерите), вкл. в областта на дигитализацията и иновациите.

➤ **Дигиталният преход в селското стопанство има своето социално въздействие върху работещия човек. Нашата ясна позиция е, че дигиталният преход трябва да е справедлив към работещите, в това число и наетите работници в селското стопанство, като осигурява възможности за УЦЖ.**

➤ **Сектор селско стопанство е сред най-опасните и рискови икономически дейности по отношение на безопасност и здраве при работа. 68% от работещите в земеделската работа са в риск от канцерогенни заболявания от работа с или експозиция на опасни химически или биологични агенти (пестициди, хербициди, биоциди, глифозати). Те повишават добива и намаляват необходимостта от работна ръка в интензивното земеделие. Здравето и безопасността на работниците са един от основните приоритети на синдиката и ние искаме категорична забрана за използването им.**

➤ Развитие на **социалния диалог и колективното договаряне за социалната защита** на работещите в различни сфери. Приоритет за нас е създаването на: Секторен фонд за обучение и квалификация, Секторна обсерватория за безопасност и здраве при работа, Секторна схема за социално осигуряване на работещите в сектора.

2.4.4. Транспорт

Сектор транспорт е ключов сектор във всяка една икономика и съществуването на съвременния свят е немислимо без транспорта във всичките му видове. Показателно за това е, че в ситуация на пандемията COVID19, този сектор не спря да работи нито за миг, за да не се прекъсва доставката на основни хранителни продукти, лекарства, консумативи, да не се прекъсва придвижването на хора, за да помагат на други хора или, за да не спират да работят важни енергийни и производствени мощности.

Стратегията за развитие на транспортната система в България до 2020 г. е един добре структуриран документ, с правилно поставени цели. Част от поставените цели, обаче, не са изпълнени към днешна дата и очакваме това да се случи в новия програмен период.

Интегрираната транспортна стратегия за периода до 2030 г. също е добре изработен документ с ясно формулирани цели и стратегически приоритети, които покриват европейските политики, но не са достатъчно обвързани със

Стратегията за интелигентна и устойчива мобилност на Европейската комисия, която има за цел да **подготви ЕС за бъдещето**. За да сме в същия темп на развитие с останалите европейски държави, ние спешно трябва да обърнем внимание на проблемите и да насочим приоритетно инвестиции в следните направления:

➤ **Подобряване на настоящата рамка за градска мобилност**

Задача на обществената политика е да осигури устойчива градска транспортна система, която да отговаря на екологичните цели, но също така и да се грижи за общественото здраве (чист въздух, по-малко шум), пътната безопасност и сигурност, както и справедлив дял от градското пространство.

ЕС вече демонстрира такава и препоръчва държавите-членки и властите да насърчават обществения транспорт като гръбнак на устойчива градска мобилност чрез създаване на **задължителни планове за устойчива градска мобилност (SUMP)**, включващи задължение за широки консултации със синдикатите и гражданското общество.

Правителствата на държавите-членки да предоставят достатъчно финансови средства и друга организационна подкрепа на общините, както и необходимата правна рамка. Това е ключов въпрос в нашата реалност предвид необходимостта съотношението 50/50 в изпълнение на Регламент 1370/2007 на ЕС, а именно - споделеното финансиране на публичната услуга в нерентабилни, високопланински райони да бъде спазвано. Също така в изпълнение на Наредбата на МС за занижени цени за определени групи, разликата в цената да бъде доплащана от държавата.

➤ **Постигане на устойчива мобилност**

Всички видове транспорт са абсолютно необходими за нашата транспортна система и поради това всички те трябва да станат по-устойчиви. Трябва да предприемем мерки за стимулиране на навлизането на превозни средства с ниски и нулеви емисии, както и на възобновяеми и нисковъглеродни горива за автомобилния, водния, въздушния и железопътния транспорт. Трябва да се стимулират и подкрепят научните изследвания и иновациите, свързани с конкурентоспособни и устойчиви продукти и услуги, допринасящи за кръгова икономика, да гарантираме, че на промишлеността се доставят подходящите превозни средства и горива, да изградим необходимата инфраструктура и да създадем стимули на търсенето от страна на крайните ползватели.

➤ **Постигане на екологосъобразна мобилност**

Тя е новият лайтмотив за развитие на транспортния сектор. Мобилността следва да се основава на ефикасна и взаимосвързана система за мултимодален транспорт както за пътници, така и за товари, усъвършенствана чрез високоскоростна железопътна мрежа на достъпни цени, чрез широкообхватна инфраструктура за зареждане с електричество и с гориво за превозни средства с нулеви емисии и снабдяване с възобновяеми и нисковъглеродни горива, чрез по-чиста и по-активна мобилност в по-екологосъобразни градове, които допринасят за по-доброто здраве и благосъстоянието на своите граждани.

➤ **Цифровизацията като незаменим двигател за модернизиране на цялата система**

Това е, което ще я направи непрекъсната и по-ефикасна. Трябва също така да използваме цифровизацията и автоматизацията, за да се повишат още повече равнищата на безопасност, сигурност, надеждност и удобство – важни приоритети в сектора.

➤ **Мобилността - на разположение и на достъпни цени за всички**

Селските и отдалечените региони да бъдат по-добре свързани и достъпни за лицата с намалена подвижност и лицата с увреждания, както и секторът да предлага добри социални условия и възможности за преквалификация и да осигурява привлекателни работни места.

Въздушният и водният транспорт са изправени пред по-големи предизвикателства във връзка с декарбонизацията през следващите десетилетия поради липсата на готови за пазара технологии с нулеви емисии, продължителните периоди на разработване и дългия срок на експлоатация на въздухоплавателните средства и плавателните съдове, необходимите значителни инвестиции в оборудване и инфраструктура за зареждане с гориво и международната конкуренция в тези сектори. От 1990 г. насам международните емисии на ЕС от корабоплаване и въздухоплаване са се увеличили с над 50 %.

В тези сектори са необходими спешни действия, включително по време на възстановяването им от сегашната криза. Тези видове транспорт трябва да имат приоритетен достъп до допълнителни възобновяеми и нисковъглеродни течни и газообразни горива, тъй като в краткосрочен план липсват подходящи алтернативни задвижващи системи.

Пристанищата и летищата са от ключово значение за международната ни свързаност, за европейската икономика и за съответните региони. При прехода им към възли с нулеви емисии най-добрите практики, следвани от най-устойчивите летища и пристанища, трябва да се превърнат в новата норма и да дават възможност за по-устойчиви форми на свързаност. Пристанищата и летищата следва да се превърнат в **мултимодални транспортни възли за мобилност, свързващи съответно всички видове транспорт**. Пристанищата по вътрешните водни пътища и морските пристанища имат голям потенциал да се превърнат в **нови центрове за екологосъобразна енергия**, осигуряващи интегрирани електроенергийни системи, водород и други нисковъглеродни горива, както и в изпитателни платформи за повторно използване на отпадъците за кръгова икономика.

2.5. Зелен и дигитален преход, финансови инструменти

След представянето от ЕК на Европейската зелена сделка, КНСБ предложи да се създаде *Консултативен съвет към Министерски съвет на Република България* като колективен консултативен орган със широко представителство на държавните институции, национално представените организации на работниците и служителите и работодателските организации и на академичната общност.

В края на миналата година Европейският съвет потвърди общата цел за намаляване на въглеродните емисии с 55% до 2030 г., като Европейският парламент и Съветът постигнаха съгласие по организацията на *Фонда за справедлив преход (ФСП)*. Това дава възможност по-ясно да се определят националните приоритети, които могат да бъдат финансирани по двете основни линии на Плана за възстановяване и устойчивост: *Многогодишната финансова рамка (МФР)* и *Ново поколение ЕС (НПЕС)*.

Считаме, че е необходимо с по-бързи темпове да продължи работата и да се представи ясна визия, стратегически приоритети, специфични цели и обхват на действията по инициативите на Зелената сделка.

Подчертаваме необходимостта от изготвяне във възможно най-кратки срокове на *Национален план за действие за справедлив преход към нисковъглеродна икономика*, разработен на базата на задълбочен социално-икономически анализ на изпълнението на Европейския зелен пакт в България. Това следва да стане на базата на задълбочен анализ на предложените от ЕК финансови инструменти и изготвяне на обосновани предварителни разчети, необходими за енергийната трансформация и инвестиции в нисковъглеродна икономика.

Политиките на декарбонизация ще имат много отчетлив ефект върху българската индустрия, в частност върху енергоемките отрасли, които може да бъдат както поставени под регулативен натиск посредством новото законодателство, така и да бъдат изложени на риск от по-високи цени на енергията, а едновременно с това и на конкурентен натиск от трети страни, които не прилагат квоти за емисии на парникови газове.

Това предполага да се извършат **задълбочени секторни оценки на въздействието до 2030 г.**, в съответствие с новите цели, за да се установи какво е постижимо през следващото десетилетие в съответните сектори. В тази връзка е важно да се прогнозира социално-икономическите аспекти при по-задълбочаващите се екологични изисквания и разработване на позиции за оценка на въздействието в процеса на разработването на териториалните планове за справедлив преход.

В този контекст КНСБ приветства създаването на **гъвкав набор от правила за държавната помощ**, които да бъдат свързани с инвестициите за постигането на целите на Зелената сделка. Настояваме обаче да се представи цялостна концепция, с оглед на постигането на синергичен ефект между различните източници и инструменти, както и да се прецени съотношението грантово-заемно финансиране и да се набележат мерки за привличане на частни инвестиции.

КНСБ формулира изискването за равен достъп до най-новите технологии на европейско ниво и настоява тази теза да бъде отразена като национална цел на развитие.

Считаме, че страната ни трябва да има стратегия за привличане на значителни инвестиции в индустрии, свързани с нисковъглеродния преход, които максимално да оползотворят активите и потенциала на засегнатите сектори.

КНСБ счита, че разработването на проекти за нова интегрирана енергийна архитектура на градската среда, включваща нискоемисионни инсталации за отопление и електропроизводство за домакинствата и публичните сгради (водородни клетки, соларни инсталации, геотермална енергия, термопомпи, газопотребление и др.), подобряването на енергийните характеристики на обществените/частните сгради ще спомогне за **справяне с енергийната бедност**. Успешните програми за финансиране трябва продължат, но да бъдат по-ефективни по отношение на разходите, като се увеличат равнищата на собствено участие и се гарантира ефективен принос за защитата на уязвимите социални групи от населението.

Убедени сме, че развитието на ВЕИ по проекти, **изпълнявани от енергийни кооперативи**, с участието на физически лица и/или местни органи и/или юридически лица, регулирани от частното/публичното право, с цел **насърчаване на възобновяемите енергийни източници**, ще допринесе за насърчаване на предприемачеството в тази област.

КНСБ счита, че активно трябва да продължат усилията за разработване на модели за изграждане на индустриални зони, базирани на нисковъглеродни инвестиции, оптимизиращи наличната енергийна, техническа и транспортна инфраструктура.

Кръговата икономика и нисковъглеродните технологии изискват умения за прилагане, приспособяване и поддръжка на тези технологии. Създаването на нови качествени работни места е невъзможно без „зелени“ умения в редица сектори, като например производството на енергия от възобновяеми източници, енергийната ефективност и ефективното използване на ресурсите, енергийното саниране на сгради, услугите в областта на околната среда и производството. Това изисква ясна стратегия и пътна карта за уменията, за да може работната сила да стане пригодна за бъдещите промишлени нужди.

КНСБ счита, че за ефективна трансформация на научни знания и нови технологии в нови промишлени производства и заетост, съответстваща на нуждите на 21-ви век, е необходимо работещо звено, което да свързва науката, бизнеса и работещите за създаване на работещи платформи. В тази връзка предложихме и вече има Решение на МС - в най-големия енергиен център на страната гр. Стара Загора да се създаде ***Институт за устойчив преход и развитие*** със следните цели:

- ✓ Активни и последователни приложни изследователски дейности, насочени към разработването и комерсиализацията на приложни разработки, с оглед утвърждаване на региона като водещ изследователски център в областта на високите технологии;

- ✓ Привличане на значителни инвестиции в нисковъглеродни индустрии, които се възползват максимално от активите и потенциала на съответните сектори;

- ✓ Разработване на планове за създаване на работни места и трансформация - засилване на трудовите права за постигане на справедлив преход.

3. ВКЛЮЧВАЩ ПАЗАР НА ТРУДА

3.1. Образованието – стратегически национален приоритет

Образованието и развитието на научните изследвания за усъвършенстване на образователни политики, технологичното развитие и иновациите са основата на **постигане на включващ пазар на труда, динамичен и устойчив икономически растеж**. В европейски план с програмата „Хоризонт Европа“ се поставя акцент върху научните изследвания и въвеждането на иновации, но това не може да бъде осъществявано без успешно развито средно образование.

В България в последните години се предприеха **редица важни стъпки** - разширяването на достъпа до училище (равнопоставеност), задължителни детски градини от четиригодишна възраст, осигуряване на целодневна организация на учебния ден в училище, постепенно преминаване към едносменен режим на работа в училищата, политики за превенция на преждевременното напускане на училище. Развива се системата на професионалното дуално образование.

КНСБ и Синдикатът на българските учители (СБУ) изразяват своята увереност, че парламентарно представените политическите сили ще постигнат съгласие по приоритетните задачи за образованието и ще следват конструктивни политики в тази посока. **Развитието на образованието трябва да продължи да бъде стратегически национален приоритет за страната ни.**

Настояваме публично да бъдат оповестени отговорностите на политическите сили, които ще се включат в следващия Парламент, тези, които ще съставят бъдещото правителство, както и да бъде **постигнат консенсус по ангажиментите към образованието между управляващи и опозиция**. Синдикатът на българските учители предлага **приоритетно внимание върху следните политики:**

➤ Предучилищното, училищното образование и извънучилищните образователни дейности да се запазят като основен приоритет в програмите на политическите партии, участници в изборите и в програмата на бъдещото Правителство чрез мерки и политики, включени в законите за държавния бюджет от 2021 до 2025 г. и други нормативни актове, касаещи образованието.

➤ Осигуряване устойчивост на планираните разходи за средното образование в размер не по-малко от 4.5% от БВП и постепенно достигане стойност с 1% над средното за ЕС.

➤ Осигуряване на ежегоден ръст на единните разходни стандарт за финансиране на образователните институции с минимум 20 %.

- Ежегодно увеличение на работните заплати на персонала в системата на средното образование, което да осигури запазване на размера ѝ 125% спрямо средната за страната.
- Да се разшири обхватът на националните програми за развитие на средното образование, като се гарантира ежегоден ръст на целевите средства от републиканския бюджет с не по-малко от 20%.
- Осигуряване на средства от Държавния бюджет за построяване на нови училища и детски градини, с цел въвеждане на едносменен режим на обучение до 2027 г. и пълен обхват на децата в предучилищна възраст.
- Финансово осигуряване на предучилищния сектор, с цел постепенно отпадане на таксите в детските градини за 4, 5 и 6 годишните деца, подлежащи на задължително предучилищно обучение, възпитание и социализация.
- До началото на учебната 2022/2023 г. въвеждане на длъжността „главен учител“ във всички образователни институции отговарящи на необходимите критерии.
- Въвеждане на мандатност за длъжността „директор“ на държавна или общинска институция в системата на средното образование и разработване на механизъм за прилагане на процедурата.
- Правилата за определяне на работните заплати на директорите на училищата, детските градини и центровете за подкрепа на личностното развитие да станат неразделна част от наредбата за определяне на заплатите на учителите и останалия персонал.
- Да се стимулират студентите за придобиване на педагогическо образование чрез осигуряване на целеви стипендии и създаване на финансови и морални стимули за задържане на младите учители.
- Развитие и разширяване на политиките за **повишаване квалификацията и кариерното развитие на педагогическите специалисти.**
- Разширяване на **политиките за дигитализация в образованието**, осъвременяване на училищната среда и осигуряване на оптимален режим на работа, модернизация на училищните кабинети и изграждане на STEM среда;
- **Развиване на системата на професионалното дуално образование**, като през данъчни облекчения се стимулира бизнеса за по-активно участие и включване в обучението.

➤ Развитие и разширяване на политиките, свързани с възпитателната работа в образователната система, извънкласните и извънучилищни форми за изграждане на **хуманистична и национално отговорна ценностна система** у подрастващите.

➤ **Увеличаване с 8% в бюджет 2022 г. на средствата за оценка на риска** в образователните институции и за профилактични дейности на работещите в системата, гарантиращи опазване живота и здравето на децата, учениците и учителите.

3.2. Образование и обучение - съобразено с изискванията на пазара на труда

Водещ принцип в сферата на образованието е **тясното обвързване на резултатите от ученето с изискванията на пазара на труда**. Той следва да бъде заложен в Държавните образователни стандарти за всички професии, с цел насочване на доставчиците на образование и обучение към приоритетни и търсени знания, умения и компетентности, особено дигитални. В този контекст КНСБ счита за много важно:

✓ Разширяване обхвата на **обучението чрез работа** чрез допълване на местата за качествено професионално обучение, съобразно технологичния процес;

✓ Създаване на **високотехнологични центрове** за практическо обучение, стажуване и чиракуване на регионален принцип с участието на национално представителните социални партньори, или по професионални направления, в т.ч. за равно третиране на МСП.

Натрупаният опит показва, че трябва да бъде продължена инициативата на КНСБ за включване на трудовите, социални и осигурителни права в обхвата на средното образование за **навременно запознаване на младите хора с техните права** на работното място и повишаване на чувствителността им към нерегламентирана заетост и нарушаването на трудовото законодателство.

С оглед разнообразяване на образователните възможности целесъобразно би било въвеждането на **гъвкави 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.

Наложителна е по-тясна **взаимна обвързаност между професионалното и висшето образование с пазара на труда и бъдещите работни места**, ускорено преминаване от образование към заетост, включително чрез нови стимули за работодателите и заинтересованите лица да инвестират в обучения, актуализирани учебни програми, насочени към придобиване на практически умения и компетентности у завършващите професионално и висше образование.

План-приемът във ВУЗ трябва да отговаря на настоящите и бъдещи потребности от вид квалифицирани кадри на пазара на труда, като периодично се актуализират учебните програми съобразно нуждите на бизнеса и съвременните методи на преподаване.

КНСБ счита, че основните направления, към които трябва да бъдат насочени усилията за **усъвършенстване и подобряване на резултатите от висшето образование**, са:

✓ Ориентиране към придобиване на повече **практически умения чрез развиване системата на студентските стажове**, включително чрез международна мобилност;

✓ Инвестиране в подготовката на **специалисти в отрасли с висока добавена стойност**, с цел преодоляване недостига на високообразована и висококвалифицирана работна сила;

✓ Насърчаване на **иновациите и частните инвестиции в НИРД**, чрез създаване на данъчни облекчения при доказани ползи;

✓ Модернизиране, включително чрез съвременно и модерно оборудване, на **научно-изследователските бази към ВУЗ** и определяне на стипендии за млади учени и изследователи;

✓ Създаване на условия за задържане на млади учени в страната и предоставяне на средства за тяхната научно-изследователска дейност в контекста на **Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2017-2030**;

✓ Продължаване развитието на **рейтинговата система във висшето образование** и реално прилагане на резултатите от нея при определяне на план-приема, въвеждане на нови специалности, подготовка на преподаватели, отпускане на средства и други.

3.3. Учене през целия живот - нови инструменти и политики

КНСБ счита, че е неотложно въвеждането и гарантирането на трипартитния принцип в управлението и контрола на системата за *Учене през целия живот* (УЦЖ) и активно включване на **национално представителните социални партньори** (работодатели и синдикати), за повишаване на качеството, особено на професионалното образование и обучение и за гарантиране на обвързването с потребностите на пазара на труда.

За целта е назряла необходимостта от въвеждане на **Секторни фондове за квалификация и преквалификация**, които ще допринесат за обвързване на политиките в областта на образованието, обучението и заетостта. За поемане на тази споделена отговорност следва да се алокира финансов ресурс за участието на социалните партньори в качеството им на конкретни бенефициенти по Програма „Развитие на човешките ресурси” в адекватен размер, съгласно чл. 8 от Предложението за Регламент на Европейския Парламент и Съвета относно Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+).

Създаването на секторни фондове приоритетно трябва да бъде ориентирано към **перспективни за икономиката ни сектори, особено в тези, с висока добавена стойност** – с разписан механизъм за отчисление на процент от годишната печалба или от Фонд „Работна заплата” на всяко предприятие, за което работодателите да ползват данъчни облекчения.

Други **три съвременни инструмента** за учене през целия живот трябва да намерят възможно най-бърза реализация:

➤ Утвърждаване на **ваучерната система** за финансиране на професионално обучение и ключови компетенции на заети, самонаети и безработни лица по апробираната процедура, с ясно разписани права и отговорности на всички страни;

➤ Въвеждане на **индивидуални кредитни карти** за ППО (формално или неформално, редовно или задочно), покриващи включително средствата за учебни материали, пътни и др. разходи при нискодоходните лица с ниска квалификация;

➤ Откриване на **индивидуални сметки за обучение** на лица с висока квалификация, по които да се акумулират ресурси (финансови средства, учебни часове и др.) от страна на различни източници – държава, работодател, заето лице, за обучение и кариерно развитие по специално разработен и законодателно уреден механизъм.

Пълното и своевременно въвеждане на **европейските инструменти в областта на УЦЖ** (Европейската рамка за трансфер и натрупване на кредити, Общата рамка за гарантиране на качеството, Европейска рамка за умения и др.) налага осъвременяване на законодателната уредба. **Европейско финансиране** трябва обезпечи широкото прилагане на програми за намаляване процента на ранно отпадане от системата на образование, за повишаване качествата на работната сила, за гъвкава заетост и превенция от безработица, за подобряване и разнообразяване на социалните услуги.

Реформата в системата за УЦЖ ще доведе до насърчаване на заетостта, облекчаване на преходите от образование към заетост, от безработица към заетост и от заетост към по-качествена заетост. Високо качество на УЦЖ и разширяване на участието на гражданите, особено на зетите, може да се постигне чрез *модерно организиран учебен процес* – с високо компетентни и мотивирани преподаватели и модерна материално-техническа база. Приоритетна важност придобива и създаването на стройна *система за валидиране и/или продължаващо обучение на работното място на възрастни*, което подпомага възстановяване, разширяване и признаване на умения, преквалифициране и надграждане на компетентности за настойничество, кариерно развитие и утвърждаване на концепцията за достойния труд. Необходимо е **извършването на детайлен анализ на съществуващата система за професионално обучение и прецизиране на съществуващия режим за лицензиране на центрове за професионално обучение (ЦПО)**, за да се допускат до пазара само доставчици на качествени образователни услуги.

3.4. Активни политики на пазара на труда, регионализация

За ограничаване на равнището на безработица са необходими **разнообразни мерки на пазара на труда, гъвкави подходи и отразяване на спецификата на отделните региони и характеристики на работната сила**.

Те трябва да генерират икономически растеж чрез **повишаване на заетостта, доходите и социалното включване**, като приоритет на националното финансиране бъдат целевите групи на младежи до 29 г. възраст, безработните над 50 г. и регионалните програми за райони с висок процент на безработица.

Осигуряването на бърз преход от безработица през обучение към заетост на лица с основно и по-ниско образование чрез включването им в обществено полезен труд с екологична насоченост в общините, особено с население под 50 хиляди човека, ще утвърди трудови навици.

Активизиране на NEETs-групите чрез обучение и заетост в публичния сектор и държавните предприятия и фирмите, спечелили обществени поръчки за подобряване на инфраструктурата, ще даде възможност за надграждане на знания и доразвиване на техните умения.

Нова квалификация и преквалификация на заети лица над 50-годишна възраст ще допринесе за удължаване на трудовия им живот и за повишаване на заетостта.

КНСБ апелира за намаляване на големите регионални различия на пазара на труда в изоставащите региони чрез **насочване на инвестиции от различни финансови инструменти**, в т.ч. чрез Плана за възстановяване и устойчивост, за разкриване на качествени, технологични и екологични работни места.

КНСБ счита, че основните предпоставки за стимулиране на заетостта, повишаване на производителността на труда, намаляване и преструктуриране на безработицата, могат да бъдат постигнати чрез **повишаването на адаптивността на работниците и предприятията** към промените, включване на повече икономически активни лица в пазара на труда, ефективни инвестиции в човешките ресурси.

Включващият пазар на труда налага **подобряване на диалога на публичните институции**, работещи в областта на заетостта, с частните работодатели, оценяване на техните потребности и информиране за допълнителни възможности за наемане на уязвими лица, които търсят работа, с цел гарантиране на бързи преходи.

Модернизирането на АЗ трябва да се насочи към предоставяне на нов вид *комплексни индивидуални услуги за улесняване на преходите*, чрез активизиране на услугите по консултиране, ориентиране и информиране – на безработни и заети лица и на работодатели, чрез замяна на конвенционалните услуги с нови услуги по улесняване, упътване и насочване, ръководство, наставничество при управление на кариерата на лицата и осигуряване на високо качество на тези услуги, в т.ч. чрез публично-частни партньорства. За целта може да се възложи на национално признатите социални партньори да извършват услуги от общ икономически интерес, като използват браншовите и регионалните си мрежи.

КНСБ счита, че **активните политики на пазара на труда** могат да се подобрят и чрез:

✓ *Разработване на механизми за улесняване на преходите* от една работа към друга, както и от безработица към заетост, като се отчитат личните предпочитания и възможности на лицата и тяхната променливост;

✓ *Засилване на сътрудничеството в областта на заетостта*, по-специално с МСП, изпитващи често нужда от по-голяма подкрепа при обявяване на свободни работни места, които изискват квалификация и са привлекателни за търсещите работа;

✓ *Увеличаване на средствата за НПДЗ* и отделяне на ресурс за действие при фалит, масови съкращения или принудителен отпуск на фирми и дружества – целеви резерв за запазване на заетостта;

✓ *Договаряне на по-висок процент на средства от ЕФРР за инвестиции*, свързани с повишаване и запазване на заетостта, подобряване условията на труд, социално включване и обучение.

3.5. „Зелени“ и „бели“ работни места

Създаването на „зелени“ и „бели“ работни места ще осигури допълнителни възможности за устойчива заетост в екологични дейности, обществени услуги, домакински, социални и дългосрочни грижи, в областта на спа- и уелнес- услугите, за които в България съществуват достатъчно налични природни и добре подготвени човешки ресурси, както и търсене.

Подходящи мерки са:

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

➤ Подобряване на заплащането и защитата на зетите в предоставянето на *социални услуги*, с цел развитието на „белите“ работни места;

➤ Създаване на възможности за *защитени работни места* за хора със сравнително ниска квалификация, по-специално в областта на *домакинските услуги*, чрез насърчаване на предоставянето на домакински услуги в официалната, а не в сивата икономика;

➤ Насърчаване на инвестициите в подобряване и разширяване на инфраструктурата за здравеопазване, *за дългосрочни грижи*, в детски заведения или в структурите за социално настаняване, с цел насърчаване на заетостта;

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

3.6. Миграция и свободно движение на хора

Необходимостта от стабилна и управляема политика за законната миграция и ограничаването на нерегламентираните миграционни потоци изисква всеобхватен подход. Постигането на добре функционираща национална политика в областта на миграцията зависи от своевременните и адекватни мерки и действия, като:

- Приемане на *Националната стратегия по миграция* в контекста на последиците от световната здравна криза, с цел устойчива национална миграционна политика, която гарантира трудова миграция, ориентирана към нуждите на пазара на труда;
- Разработване на *Национална програма за привличане в Република България на лица с български произход*, граждани на трети държави;
- *Аутсорсване⁵ на регистрацията на лицата с български произход* в целево създаден от социалните партньори бипартитен орган, с цел информираност, превенция на дискриминация и експлоатация, както и защита на правата им;
- Предприемане на мерки за *запазване на баланса на българския пазар на труда* между местни и чужди работници, като наемането на чужденци в различни сектори на икономиката не става за сметка на свободна работна сила на национално ниво;
- Осъществяване на *превенция и контрол за незаконното наемане на чужденци*, граждани на трети държави;
- Реализиране със социалните партньори на *пилотни проекти*, финансирани от ЕС, за законна миграция с ключови за страната трети държави;
- Разработване и въвеждане на *ефективни стимули за задържане и завръщане на ценни кадри* в сектори и професии от голям обществен интерес;

⁵ Мярката е включена и в Националното тристранно споразумение от 17.06.2020 г.

- *Разширяване на мрежата от Служби по трудови и социални въпроси* към посолствата в държавите членки на ЕС, с цел осигуряване на *защита на заетите зад граница български граждани* и повишаване на информираността им (дългосрочни мигранти, сезонно заети, командировани работници, трансгранични работници и други);

- Продължаване на действията и преговорите с администрациите на държавите членки на ЕС и ЕИП за *равно третиране на българските граждани*, работещи и търсещи работа зад граница;

- Включване на представителните организации на работодателите и на синдикатите, *партньори на EURES мрежата*, в обученията и дейности организирани от нея.

4. СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ – ОБЩОПРИЕТИ СТАНДАРТИ И ФИНАНСОВО СТАБИЛНИ СОЛИДАРНИ СИСТЕМИ

Бедността и неравенствата в света, ЕС и държавите членки продължават да господстват и не отстъпват територия. Пандемичната ситуация по повод разпространението на „Covid 19” дават всички предпоставки проблемът да се задълбочи. Констатация за нарастващо неравенство и бедност прави в своя Резолюция от 10 февруари и Европейският парламент и се обръща със специални препоръки към европейските институции и националните правителства за амбициозни мерки, които да овладеят и ограничат този феномен.

Макар че през последните години и особено в контекста на пандемията, българските институции и социалните партньори положиха усилия и бяха предприети целеви мерки за превенция на **риска от изпадане в бедност и социално изключване**, забележима промяна не е настъпила. Индикаторите за неравенства, за дълбочина на разслоението на обществото, остават тревожни. Отношението между доходите на най-бедните и най-богатите 20 % от населението е на ниво от безпрецедентните 1:8 пъти в полза на богатите, а Коефициентът на Джини устойчиво се позиционира около 40 (за 2019 г. 40.8). От своя страна, пандемията от 2020 г. създаде допълнителни предпоставки кризисната ситуация и протичащите процеси да се затвърдят.

Факторите, допринасящи за бедността и нарастващото неравенство в богатството, са сложни и взаимосвързани. Те включват преди всичко неравенството в заплащането, неравенството между половете, липсата на жилища на достъпни цени, дискриминацията, неравния достъп до

здравеопазване, ниските равнища на образование, технологичните промени в сферата на труда и структурните промени на пазара на труда.

Същевременно, заетостта и икономическият растеж, които са същностен елемент на битката срещу бедността, далеч не са достатъчни. Необходими са амбициозни инвестиции в социално защитните системи, политики и програми. Разходите за социална защита, освен че не са добре целенасочени, относителният им размер е далеч под средноевропейското равнище – през последните 10 години той се задържа на нива около 16-18% от БВП, при 28-29% средно за ЕС-27.

Успоредно с планираните реформи в системите на социално осигуряване и социално подпомагане, **разходите за социална защита трябва да достигнат ниво от поне 20% от БВП**, което би ни позиционирало сред водещите страни в Източна Европа.

Таблица 3: Разходи за социална защита – в % от БВП

Страна	2010	2012	2014	2016	2018
ЕС-27	28.6	28.7	28.9	28.5	27.9
Франция	33.2	33.8	34.5	34.3	33.7
Германия	30.0	28.9	29.1	29.6	29.6
Испания	24.8	25.7	25.5	23.8	23.5
Словения	24.4	24.7	23.9	23.2	22.0
България	17.1	16.5	18.4	17.4	16.9
Румъния	17.5	15.5	14.7	14.6	15.0

Източник: ЕВРОСТАТ

Тази цел е осъществима при ежегодно нарастване на социалните разходи с между 2,3 и 4 млрд. лв. при номинален ръст на БВП с по 6-7 млрд. лв.

Таблица 4: Динамика на БВП и социалните разходи като дял от БВП за периода 2020 – 2025 г. (прогнози)

Година	БВП (текущи цени, млн. лв.)	Социални разходи (% от БВП)	Социални разходи (млрд. лв.)	Темп на прираст (млрд. лв.)

2020	119 088	13,1	15,8	
2021	124 540	14,2	17,8	
2022	130 875	15,3	20,1	2,3
2023	137 701	16,6	22,9	2,8
2024	144 586	18,1	26	3,1
2025	150 369	20	30	4

Източник: Изчисления на ИССИ на КНСБ

Очакванията са БВП към 2025 г. да нарасне с **31 млрд. лв.** повече спрямо 2020 г. От тях **12,2 млрд. лв.** е **необходимо да бъдат заделени допълнително за социални разходи** (без здравеопазване), за да достигнем заложената стойност на преразпределяне от **поне 20% от БВП** през бюджета за това перо. Това означава среден прираст от около 2,5 млрд. лв. на година, което е напълно постижимо с оглед прогнозите на МФ за ръста на БВП. Този макроикономически сценарий е реалистичен и напълно изпълним на база прогнозните стойности на номиналния БВП за следващите години.

Таблица 5: Разходи във функция „Здравеопазване“ и функция „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“ за периода 2020 – 2025 г. (предложение на КНСБ)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1. Здравеопазване (млрд. лв.)	5,75	6,71	7,2	7,7	8,2	8,7
2. Социално осигуряване, подпомагане и грижи (млрд. лв.)	15,8	17,8	20,1	22,9	26	30
2.1. Пенсии (млрд. лв.)	10,6	12,3	14,2	16,1	18,5	21,3
2.2. Социални помощи и обезщетения (млрд. лв.)	4	3,6	4,1	4,8	5,3	5,9
2.3. Програми, дейности и служби по социалното осигуряване, подпомагане и заетостта (млрд. лв.)	1,2	1,7	1,8	2	2,2	2,8
Общо (1 + 2) (млрд. лв.)	21,55	24,51	27,3	30,6	34,2	38,7
Общо (1 +2) като % от БВП	18,11	19,61	20,84	22,17	23,59	25,80

Източник: Изчисления на ИССИ на КНСБ

Таблица 5 представя нашето предложение в детайли как да бъдат разпределени тези средства по функциите на социалното осигуряване и здравеопазването:

- ◆ Предлагаме увеличение на средствата за функция „Здравеопазване“ в бюджета с **по 500 млн. лв. на година**. Общата сума за целия период, която е необходима допълнително, е в размер на **2 млрд. лв.**
- ◆ Предлагаме увеличение на средствата във функция „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“ със същите суми, които бяха записани в Таблица 4 и изведени от прогнозите за макроикономическото развитие. Този ръст ще позволи отделянето на по-голямата част от средствата за перо „Пенсии“, където предвиждаме ръст всяка следваща година, **средно с около 2 млрд. лв. Сумата от 30 млрд. лв.** в края на периода ще позволи на страната ни да **постигне 20% преразпределяне от БВП към разходи за социално осигуряване, подпомагане и грижи.**
- ◆ Предвиждаме общ ръст на разходите за социални помощи и обезщетение от **1,9 млрд. лв. към края на периода спрямо началото (4 млрд. лв. през 2020 г. спрямо 5,9 млрд. лв. през 2025 г.).**
- ◆ Предвиждаме **над два пъти ръст (233%)** на разходите за програми, дейности и служби по социално осигуряване, подпомагане и заетост (**от 1,2 млрд. лв. през 2020 г. до 2,8 млрд. лв. през 2025 г.).**
- ◆ По този начин, **общата сума на разходите за двете функции ще бъде в размер на 38,7 млрд. лв.** в края на периода, което ще позволи минаването на границата от **25% от БВП на страната ни (25,8% от БВП).**

Това изисква **убедителна мобилизация на солидарността** – национална, между поколенията, между различните доходни контингенти, между разнородните социални групи и професионални съсловия; решително укрепване на приходите на осигурителната система, в т.ч. чрез установяване на осигурителните вноски на актюерски необходимите за финансиране на фондовете нива; рязко повишаване на събираемостта и драстично ограничаване на полулегалната и откровено нелегална заетост. Наред с това е нужен ефикасен контрол за регулярно и пълно изплащане на заработените трудови възнаграждения, повишаване събираемостта на всички видове данъци, ефективно прилагане на мярката за криминализиране на укриването на осигурителни задължения и не на последно място - ограничаване на осигурителните измами и злоупотреби, както и задушаване на корупцията.

КНСБ е силно привързана към тезата, че разходите за социални политики и мерки са инвестиция в икономическото развитие и бъдещето на нациите. Амбицията на Европа да изгради един общовалиден стабилен и гарантиращ правата на всички **Европейски стълб на социалните права** на гражданите е инструментът, за прилагането на който КНСБ е категорично решена не само

да съдейства, но и да е с водещи инициативи по най-критичните за България социални показатели.

Синдикатът ще продължи да противодейства на опитите **социалната проблематика да се ползва за политическо противоборство** на стремящи се към властта политически или граждански структури, независимо дали се разпространяват невежи внушения или се тиражират неизпълними обещания за социално благоденствие.

Изложените по-долу проблемни области са онзи неснижаем минимум от приоритети, по които Конфедерацията ще продължи да работи амбициозно и ще преследва тяхното постигане с всички средства, позволени от закона. За целта Синдикатът издига в култ усвояването на Европейския екшън план за ЕССП и използването му при разработката на първия **Национален план за изпълнение на ЕССП в България.**

4.1. Социална сигурност в преходите на пазара на труда

Битката за създаване на повече работни места и удължаване на трудовия живот е без алтернатива за българския пазар на труда. Тя обаче би се обезсмислила, ако в условията на **нарастваща гъвкавост и динамични промени на връзките и отношенията в труда** не се обвързва с реципрочно повишаване на сигурността и разнообразяване на нейните форми и методи.

- ◆ Необходимо е чувствително да се подобри адекватността на обезщетенията за безработица, както на средното, така и на минималното такова. В рамките на посочения ръст на средствата по функции, месечният размер на средното обезщетение за безработица трябва да нарасне и като сума, и като съотношение спрямо СОД, а именно – **60% от размера на СОД**. Точно затова, предлагаме **средното дневно обезщетение за безработица да нарасне от 26 лв. на ден на 70 лв. на ден (от 573 лв. месечно на 1 477 лв. месечно в края на периода)**. Това представлява ръст от **257%** за период от 4 години. За тази цел, ще бъдат необходими **общо средства в размер на ок. 1 млрд. лв. допълнително за периода до 2025 г.**
- ◆ Аналогичен подход предлагаме и за нарастването на **минималното обезщетение за безработица до 2025 г.** То трябва да нарасне от 264 лв., колкото е в момента на месец (12 лв. на ден), до сума, която да е равна на 60% от установената минимална работна заплата за страната. Това означава, че към 2025 г. размерът на минималното обезщетение за безработица трябва да бъде - **743 лв. на месец (35 лв. на ден)**. Разходът

за тази политика трябва да **нарасне от 66,5 млн. лв. до 188 млн. лв.** до края на периода (**общ прираст за целия период – 127 млн. лв.**).

- ◆ Подобен ръст трябва да претърпят и **разходите за обезщетение за отглеждане на малко дете до 2 г. възраст**, което за да запази сегашното съотношение към МРЗ за страната, но към предлаганите от КНСБ нива, следва да бъде почти удвоено като размер – **от 380 лв. да стане 730 лв., а разходът за него да нарасне съответно от 230 млн. лв. в настоящата година до 400 млн.лв. през 2025 г.** Така общите разходи трябва да нараснат със **170 млн. лв. до края на периода.**
- ◆ Събирайки необходимите допълнително средства за **ръст на обезщетенията за безработица и ръст на обезщетението за отглеждане на дете до 2 г.,** ще са необходими допълнително **1,3 млрд. лв.** Припомняме, че допълнителните средства за целия период по **функция „Социални помощи и обезщетения“**, е в размер на **2,3 млрд. лв.** (виж Таблица 5).

Работата при т.нар. „неизгодни форми на заетост“ (сезонна, временна, по заместване и пр.), далеч не е плод на личен избор или на колективни договори. Обществено обоснованата принуда в тези случаи трябва да бъде и обществено гарантирана със съответстващи на характера на заетостта и адекватни форми на защита. Периодът на извънредното положение и извънредната пандемична обстановка много ясно очертаха необходимостта от:

- **Укрепване приходите на Фонд „Безработица“ на ДОО,** чрез постепенно постигане актюерски необходимата осигурителна вноска, паралелно с разширяване функциите му при защитата на доходите на лицата в преходите от безработица към заетост и обратно.

- **Постоянно осъвременяване на минималния и максималния размер на обезщетението за безработица,** с оглед поддържане съотношение от 60 на сто от МРЗ и индивидуалния осигурителен доход на лицата.

- **Нормативно регламентиране на обезщетения за безработни младежи** за определен период, след завършване на образованието им и до „първа заетост“, когато не са включени в стажантски или други целеви младежки програми и мерки.

- **Специфичен режим за натрупване на осигурителни права и достъп до обезщетения при безработица** за заетите в извън класическите

форми на трудово наемане (сезонни работници, надомни работници, принудително заети на непълно работно време, самонаети и др.п.).

- **Регламентиране на режим на защита при частична (икономическа) безработица** в самостоятелен фонд или в рамките на съществуващите Фонд „Безработица“ и Фонда за защита вземанията на работниците и служителите.

- **Отмяна на несправедливите ограничения** в периода и/или размера на обезщетенията за безработица при повторна загуба на работно място.

4.2. Финансово стабилна и адекватно пенсионна система

Ролята на пенсионната система за благосъстоянието на нацията и за намаляването на бедността издигат в ранг на приоритет – нейното **ресурсно обезпечаване и дългосрочната ѝ жизнеспособност** да изпълнява предназначението си. В този смисъл Конфедерацията отхвърля всяко внушение, че солидарната пенсионна система представлява финансов проблем за държавата, съзнавайки, че нейното функциониране безспорно има финансови измерения.

Увеличението на средствата за фонд „Пенсии“, ще позволи провеждането на значителна политика за ръст на пенсиите на хората.

Таблица 6: Предложение за ръст на средната пенсия за периода 2020 – 2025 г.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Брой пенсионери (души)	2 125 697	2 104 200	2 098 140	2 075 800	2 060 300	2 049 500
Среден размер на пенсията (лв.)	422	490	565	650	750	865
Необходими средства (млрд. лв.)	10,6	12,3	14,2	16,1	18,5	21,3
Средна пенсия/СРЗ (%)	39,4	40,7	41,7	42,7	43,7	44,8

Източник: ИССИ на КНСБ

Предлагаме годишен темп на прираст на средната пенсия в размер на 15%. Според нас, този темп е напълно постижим с оглед на параметрите, които бяха представени до момента. По този начин ще се позволи умерено покачване и на съотношението между размера на средната пенсия и размера на нетната средна работна заплата (**39,4% към 2020 г. при очаквано съотношение 44,8% към 2025 г.**).

КНСБ остава силно привързана към солидарната пенсионна система, без да подценява и отхвърля ролята и на нейния втори, капиталов елемент в

лицето на УПФ. КНСБ счита, че предоставеното на осигурените лица право на избор за прехвърляне на осигуряването им от и към фондовете за ДЗПО обогатява замисъла за **допълващата и надграждаща роля на ДЗПО**, но остава убедена, че цялата концепция за изграждането на два задължителни стълба изисква тяхната защита да функционира едновременно – от момента на придобиване на правото на основната пенсия от ДОО и до живот.

Конфедерацията оценява трудно постигнатия напредък в развитието на пенсионното законодателство. Но счита, че **ключови елементи в регулирането на правата на осигурените не получиха справедливото решение**. За по-нататъшното модернизиране на законодателството и повишаване адекватността на пенсионната защита КНСБ ще продължи да работи амбициозно в контекста на Европейския процес и в изпълнение на ЕССП и ще се бори за:

- Плавно, но **последователно повишаване дела на пенсиите в с БВП на страната**
- Укрепване и поддържане на **финансовата жизнеспособност и автономността** на системата на ДОО, в т.ч. на трипартизма в управленските правомощия.
- Предприемане на последователни мерки за **подобряване на баланса между приходите и разходите** на системата, в съответствие с актюерските правила и методи.
- Ежегодно увеличаване на всички основни параметри на приходите и разходите на ДОО, в т.ч. **задължителните минимални доходи и максималния осигурителен доход**, с оглед качествено подобряване на приходите, повишаване интереса на осигурените лица с по-високи доходи.
- **Отмяна на нормативно установения „таван“ на пенсиите**, определени от осигурителните доходи на лицата от 2000 г. и до момента на придобиване на права.
- Продължаване на **модернизирането на нормативната уредба на медицинската експертиза на работоспособността** и отстраняване на идентифицираните проблеми при прилагането ѝ във връзка с ползването на права, както от системата на ДОО, така от системата на подпомагане и здравната система.
- **Усъвършенстване на механизма и правилата за ежегодно договаряне на минимални осигурителни доходи** по икономически

дейности и квалификационни групи професии и обвързването им с договаряне като минимални работни заплати по групи професии в съответните икономически дейности.

- **Ежегодно повишаване адекватността на размерите на пенсиите** чрез увеличаване приноса на всяка година осигурителен стаж с коефициента по чл. 100 от КСО. Стремеж за постигане **коефициент на заместване** на индивидуалния доход преди пенсионирането на ниво не по-малко от **60-65 на сто** от последната работна заплата.

- Наблюдение и оценка на резултатите от старта на прилагане на токущо приетите **норми по т.н. „фаза на изплащане на пенсиите“ от ДЗПО**, с цел предприемане на евентуални корекции, в зависимост от резултатите.

- Продължаване на работата за обвързване на момента на придобиване на права на пенсия от ДОО и ДЗПО, за да могат хората да направят **информиран избор за изгодния им вариант**.

- Анализиране на функционирането, управлението и захранването на т.н. **„Сребърен фонд“**, с оглед прецизирането на механизма на неговото действие и по-ясно дефиниране на момента на стартиране на ползването на средства от фонда за целите на пенсионните плащания от ДОО.

- Идентифициране и изследване на **новите форми и отношения в труда**, въздействието им върху икономическите и социалните отношения и системи и формиране на перспективна визия и политики за адаптиране на социалната защита към новите потребности и предизвикателствата на **Четвъртата индустриална революция**.

4.3. Здравно осигуряване, достъп до качествени здравни услуги

Както се вижда от разчетите в Таблица 5 предлагаме **увеличение на средствата за функция „Здравеопазване“ в бюджета с по 500 млн. лв. на година**, като общата сума за целия период, която е необходима допълнително, е в размер на **2 млрд. лв.**

Здравето на една нация, освен основна човешка ценност, е и залог за икономически просперитет и благоденствие на обществото. В този смисъл грижата за функционирането на **общодостъпна и ефикасна здравна система** е инвестиция в икономическото и социално развитие.

Усещането на гражданите за отсъствие на справедливост, за липсата на гаранции за своевременен и равнопоставен достъп до достатъчни и качествени здравни грижи и услуги, днес никой не може да оспори. Това усещане бе изострено до крайност в контекста на сериозните предизвикателства, породени от Ковид пандемията. За да се промени това растящо неудовлетворение, както у гражданите, така и сред работещите в системата, е необходимо установяването на **качествено нови връзки и взаимоотношения в сектора**. Изграждането на здравна мрежа с адекватно териториално разположение, обективно разчетени финансови и кадрови ресурси, която да се освободи от пазарните пристрастия и търговската си логика, е повече от належащо.

КНСБ намира за спешно необходими стъпки за подобряване на здравния статус на населението и оптимизиране на здравната система в следните насоки:

- Поетапно **осъвременяване и модернизиране на Здравната стратегия** с възможно най-голям консенсус и безусловното участие на широки обществени кръгове, освободени от тесни лобистки интереси, които да представляват, както пациенти, здравни специалисти и социални партньори, така политическите сили и независими експерти по обществено здраве.

- Възприемане от управляващите, институциите и обществото, на стратегическото планиране като базов метод за определяне на мерките, политиките и решенията за развитието на здравеопазването. **Здравните политики да се основават на параметрите на стратегическото планиране** – в дългосрочен времеви хоризонт, с публично оповестени анализи, разчети и прогнози, консенсусно приети решения и ясно поставени крайни цели.

- Прилагане на **Националната здравна карта** като инструмент за прогнозиране, разпределение и ефективно използване на здравните ресурси, както и за справедливо удовлетворяване на здравните потребности на населението.

- Преразглеждане на законовите норми и на практиките, които налагат на системата търговска логика и практики, превръщащи здравеопазването в система, преследваща печалби и ограничаваща свободния достъп до здравни грижи и услуги на всички. **Това предполага и специален Закон за лечебните заведения**, който ги регламентира като **субекти с „нонпрофит“ статус/финансиране** и отмяна на регистрацията им като търговски субекти.

- **Преразглеждане на пакетите от здравни услуги и недопускане прилагането на листи на чакащи пациенти.** Въвеждане на забрана лечебните заведения и медицинските практики да изискват от пациентите „доброволно“ спонсорство и категорично лимитиране (общовалидно) на допустимите от закона доплащания от страна на пациентите. Строг контрол на пациентското финансово участие и наказания за случаите на неправомерни искания.

- Въвеждане на ефективен механизъм за финансиране на здравната система, като **финансирането на мерките и средствата за проверка на заразяване и излекуване от Covid 19 се поема от държавата.**

- Нормативни промени, които да предоставят възможността на **НЗОК да договаря само със стратегически партньори** – тези, които дават най-добро качество на медицинските услуги и гарантират пълна равнопоставеност, своевременност и безопасност за пациентите, а не с всички, вкл. нововъзникнали лечебни заведения.

- **Консенсусно дефиниране ролята на доброволното застраховане,** при спазване на изискванията на съответните Директиви на ЕС и в името на подобряване гаранциите за правата на гражданите и качеството на здравните грижи и услуги.

- Ясно разграничаване на **отговорностите на републиканския бюджет и бюджета на здравното осигуряване** и преустановяване на практиката по прехвърляне на функции от или към НЗОК.

- **Реформиране на извънболничната помощ** – с акцент върху ефективността, профилактиката и диспансеризацията; прилагане на стимули за решаване на здравните проблеми в сектора, когато това е възможно, в унисон с концепцията за мощна и ефективна извънболнична помощ и базови здравни грижи.

- Изграждане на **ефективна спешна помощ.**

- Създаване на **система на „защитени здравни заведения“**, които функционират в трудно достъпни и необхванати в достатъчна степен от здравни специалисти и структури райони.

- Овладяване и ограничаване на практиката за въвеждане на всевъзможни форми на доплащания, вкл. и **създаване на точни и ясни регламенти за заплащане на допълнително поискани услуги** и избор на лекар или медицински екип.

- **Повишаване на ефективността и прозрачността на контрола**, вкл. и общественения, върху здравната система, обема и качеството на предоставяните услуги и грижи; строги мерки за търсене на отговорност от всички участници в процеса.

- Специално внимание за развитие на човешките ресурси в здравеопазването; формиране и прилагане на **адекватни механизми за оценка и възнаграждение на труда на професионалистите** в здравната система; повишаване на тяхната специализация и квалификация.

- **Подобряване на работната среда в сектор здравеопазване**, осигуряване на качествена защита при работа в условията на Covid 19, на здравословни и безопасни условия на труд, елиминиране/минимизиране на рисковите фактори, водещи до стрес и бърн-аут синдром. Решителни мерки за пресичане агресията върху здравния персонал, особено за работещите в спешната помощ.

4.4. Социално подпомагане – нови услуги, методи и подходи

Законодателството, практиките и методологията в социалното подпомагане и социалните услуги, макар и неотдавна сериозно осъвременени, се нуждаят от **допълнително преосмисляне и модернизирание**. Ангажиментите на страната по линия на европейското ни членство за намаляване на детската и младежка бедност, бедността сред възрастното население, както и сред заетите, изискват амбициозно финансиране и смели решения.

Високи цели пред страната ни поставя и въвеждането на **Европейския стълб на социални права**. Това предполага политиките, мерките и програмите за социално включване и социално подпомагане на уязвимите групи да са с комплексен характер и да се базират на обективни критерии и измерители както на входа на системата (критерий за достъп), така и на изхода (контрол и санкции за злоупотреби). В този контекст концепцията за кодифициране на законодателството в сферата на подпомагането, в т.ч. на социалните услуги и политиките за подкрепа на хората с увреждания, дава отлични възможности, от които КНСБ ще се възползва за да спомогне за постигането на:

- **Обективизиране и повишаване гаранциите за адекватно на потребностите ресурсно обезпечаване на мерките**, политиките и плащанията от системата за социално подпомагане; повишаване дела на социалните трансфери с ефект за повишаване качеството на политиките на социална подкрепа.

- Кодифициране на цялата материя в **сферата на подпомагането и подкрепата на уязвими групи**; защита от изпадането в риск от бедност и модернизиране на критериите за преценка на състоянието и достъп до права.

- Регламентиране на ниво закон на **националната методика за изчисляване на официалната линия на бедност**, в т. ч. по-пълно използване на показателите на Евростат (наблюдението EU-SILK), които дават детайлна картина за този показател, както и ограничаване на възможностите за административна намеса, в разрез с методиката.

- **Поетапно прилагане на официалната линия на бедност**, вместо ГМД, в основата на политиките и програмите за парични форми на социално подпомагане, формиране и прилагане на минимални социални стандарти и минимални доходи при определянето на критериите за достъп до социални помощи, при съобразяване с **европейския инструмент за минимален доход**.

- Доразвиване на нормативната уредба на социалните услуги, с оглед **прилагане на ваучерна система за услуги**, в т.ч. услуги в бита, облекчаване и опростяване на процедурите, повишаване ресурсното обезпечение на дейностите и разширяване на възможностите за публично-частно партньорство, при строг регламент и контрол от страна на държавата; активизиране действията на местните власти в този процес.

- Анализирание на добри практики и сполучливи механизми за предоставяне на т. нар. **„дългосрочна грижа“** и разработване на нормативен регламент на услугата, които не допускат превръщането на тази грижа в дейност за извличане на печалби.

- Договаряне на политики и мерки за преодоляване и превенция на т.нар. **„енергийна бедност“**, чрез повишаване обхвата и обема на енергийното подпомагане в рамките на разработването на новото кодифицирано законодателство за подпомагане.

4.5. Специална защита на децата, майките и майчинството

Както се вижда от разчетите по Таблица 5, **размерът на обезщетението за отглеждане на малко дете до 2 г. възраст следва да бъде почти удвоен – от 380 лв. да стане 730 лв.**

Благосъстоянието на децата е резултат от множество комплексни условия, фактори, политики и мерки. Благосъстоянието на семействата и взаимоотношенията в тях са решаващи в това отношение, но обществената среда също има определена роля.

Статистиките сочат, че **детската бедност продължава да е сериозен национален проблем**, въпреки поредицата от мерки, предприети в последните години, в т.ч. напоследък в контекста на пандемията. Няма съмнение, че предприемането на адекватни мерки за овладяване на нарастващата диференциация (пропаст) между бедни и богати, е от решаващо значение, за да се даде на всички деца един по-добър шанс да успеят в живота. Тези мерки следва да бъдат насочени към:

- **Ясно формулиране на родителската отговорност**, произтичащите от нея задължения и строг контрол върху тяхното изпълнение. Насърчаването на отговорното родителство следва да е в основата на всички политики и програми в подкрепа на семействата.

- Разработване на мерки и прилагане на **специализирани здравни, социални и пр. грижи** за предотвратяване изоставянето на дете (деца) с или без увреждания; развитие на публични и корпоративни форми на социални услуги за подпомагане отглеждането и интегрирането на такива деца.

- Поддържане на строги и общовалидни правила за функциониране на всички елементи от системите за възпитание и обучение на деца. **Баланс и взаимовръзки между възпитанието и обучението** в детските и учебните заведения – ясли, училища и други образователни структури, така че максимално да се подобри посещаемостта и успеваемостта на децата; особено внимание и целеви подход към децата от ромски произход.

- Повишаване обхвата на децата, които се нуждаят от **специализирани грижи**, като се прилагат механизми за създаване на условия, близки до семейните.

- **Развитие и обогатяване на социалните услуги** по отношение на деца без родители и деца с увреждания; по-нататъшна деинституционализация да се извършва много внимателно.

- **Уеднаквяване на обучението и финансовия стандарт за всички приемни родители**; издръжката на децата да се обвърже с единен критерий, както при професионалната, така и при доброволната приемна грижа.

- **Регистърът за настаняванията на деца** в приемни семейства да се актуализира редовно, като се осъществява контрол, наблюдение и анализ на динамиката.

- Да се изработят **специфични критерии и минимални изисквания** за квалифициране на приемните родители, завършващо със сертификат;

професионалното обучение периодично да се поддържа, надгражда и доказва.

- Предприемане на амбициозни действия за изграждане на **подходяща и достъпна инфраструктурна среда** – спортни съоръжения, читалища, библиотеки, интернет-клубове и др., които да ангажират извънучебното време на децата, съобразно техните интереси; стимулиране на териториални общности и стопански субекти, които се ангажират с такива дейности.

- Насочване на финансов ресурс към **центровете за развитие на децата и ОДК**, с цел възстановяване и развитие на детската и ученическа извънучилищна дейност, повишаване духовното здраве и културата на младото поколение.

- Изработване на национална концепция за **преодоляване на еднородния семеен модел**, включваща стимули със социален, фискален, кредитен, битов и инфраструктурен характер; засилване и открояване стимулите за младите семейства с две деца.

- Привличане на работодателите към ангажименти, свързани с кариерното развитие на жените след отпуск по майчинство, както и към създаването на **благоприятна среда за съвместяване на трудовите и семейните задължения**.

- Заделяне на средства в рамките на НПДЗ за **целеви програми за обучение и квалификация на незаети и/или безработни майки до 35-годишна възраст, отглеждали самостоятелно децата си до 2 години**.

- Постоянно актуализиране **размера на обезщетенията и помощите за отглеждане на малко дете**, в т.ч. възнагражденията на приемните семейства; разнообразяване на социалните услуги за семействата с деца; **специален акцент върху монопаранталните семейства**, както и върху семействата, самостоятелно отглеждащи дете с увреждане.

5. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ, КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И ЗАЩИТА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА

5.1. Национален трипартитен диалог

Очакваме усилия и действия за утвърждаване, задълбочаване и разширяване на националния тристранен диалог, търсене на нови форми, разширяване на предметния кръг от въпроси. Необходимо е да се усъвършенства **правната рамка** на националния тристранен диалог в Кодекса на труда.

Настояваме за дебат относно въвеждане на нов механизъм и правна уредба в Кодекса на труда (КТ) за установяване на **представителността на синдикалните и работодателски организации**, насочен към опростяване на процедурите и окрупняване на представителството на работодателските организации в НСТС и в секторните съвети за тристранно сътрудничество.

5.2. Развитие на секторния (отраслов и браншов) диалог

Очакваме **логистична подкрепа** от страна на държавата на диалога, произхождащ от спецификите на отделните икономически сектори. За нас диалогът на това равнище е изключително ценен инструмент за идентифициране на специфичните отрасли проявления на конкретни проблеми и намирането на съответните адекватни решения.

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

Тристранният секторен диалог в индустрията е в криза, въпреки инициативността от страна на социалните партньори, в частност на синдикатите, за неговото активизиране. Като цяло, участието на държавата в секторния диалог в повечето индустриални сектори се оценява като отслабено и характеризиращо се с липса на заинтересованост.

Оценките на синдикални федерации и работодателски организации и в **сектора на услугите**, като цяло са по-скоро на неудовлетвореност от тристранното партньорство - осъществява се тристранен диалог, но инициативата винаги е от страна на синдикатите и не винаги поетите ангажименти се изпълняват.

На този етап тристранния диалог в **бюджетните сектори за образованието, културата, здравеопазването**, е удовлетворителен. В държавната администрация действащите съвети за социално партньорство са на практика двустранни - МТСП, Министерство на правосъдието, МВР и Министерство на отбраната. Очакваме да се създаде Секторен съвет за сътрудничество (ССС) за държавната администрация към Министерски съвет като постоянно действащ орган, по подобие на НСТС, с цел регулиране на общите (общовалидните) въпроси за всички структури на държавната администрация и подобряване взаимодействието и сътрудничеството на синдикатите със Съвета за административна реформа.

Двустранното социално партньорство, за разлика от тристранното, е жизнеспособно и се развива и обогатява, обхващайки нови области и нови форми. То не се ограничава само с действия, свързани с договаряне на О/БКТД, а е насочено към решаването на проблеми в сектора като цяло и в отделните браншове.

Очакваме подкрепа и насърчителни мерки от страна на държавата, с нови идеи, в контекста на промяна в правната рамка през 2020 г. (нов чл.2а от КТ).

5.3. Насърчаване на колективното трудово договаряне

Очакваме по-категорична и недвусмислена публична позиция на правителствено ниво в полза на **свободното колективно трудово договаряне**, като утвърден европейски инструмент, обществено приемлив и желан механизъм за уреждане на индустриалните отношения между бизнеса и работещите.

В тази насока като първи стъпки очакваме предприемане на практически действия за ратификация на **Конвенция 154 на МОТ** за насърчаване на колективното трудово договаряне и започване на процес на ратификация на **Конвенция 151** относно защита правото на организиране и реда за определяне на условията при постъпване на държавна служба, съгласно договорености в Националното тристранно споразумение от 2020 г. Тези актове на ратификация ще осигурят транспонирането им в националното законодателство.

Законодателството ни се нуждае от насърчителни текстове, както и от **конкретни изисквания** към субектите на договаряне, чрез които да бъдат мотивирани към **добросъвестни и ефективни** преговори, насочени към реални и постоянни усилия от двете страни за постигане на споразумение. Липсата на такива изисквания и адекватни процедурни правила, детерминират в досегашната практика най-честите нарушения на правото на колективно трудово договаряне.

Очакваме реална подкрепа и решителни действия от страна на държавата за конкретни законодателни решения в посока :

- развитие на равнищата на колективно договаряне, позволяващо по-голяма **гъвкавост и договаряне на специфични равнища**, в зависимост от съществуващите икономическите интереси и свързаност;

- укрепване на **секторното/отраслово/браншово** равнище на договаряне;
- прилагане на **надеждни механизми за разпространение** на сключените КТД на секторното/отраслово/браншово равнище, в контекста на промените в правната рамка от 2020 г.;
- създаване на условия за спазването на съответните секторни колективни трудови договори по **веригата на подизпълнителите**;
- разширяване на приложението на колективното договаряне в нови **атипични форми на заетост** (вследствие и от развитието на технологиите);
- стимулиране координираните действия при договаряне и въвеждане на **ясни процедури и срокове**, които да синхронизират и регламентират в единен цикъл преговорите за договаряне на работните заплати на всички равнища;
- предоставянето на възможност на страните да се договарят и по **императивни норми**, при съгласие между тях и по определен ред;
- нормативни промени за **използването на диференциран подход**, с оглед спецификата на средата на договаряне в бюджетната сфера и в стопанския сектор;
- **ясно разграничаване и уточняване ролята и мястото** в колективното договаряне на кметове, министри в бюджетната сфера, ръководители на бюджетно финансирани предприятия и пр.;
- договаряне и сключване на КТД на равнище предприятие, свързани със **задълженията на работодателя по отношение на информацията, която трябва да предоставя**, определяне на оптимален срок за завършване на колективните преговори, подписване или отказ от подписване на КТД, както и по контролните функции на ИА „ГИТ”, касаещи сключването, изменението и изпълнението на колективните трудови договори.

Очакваме предприемане на действия за осъществяването на **постоянен комплексен мониторинг** на процесите на колективно трудово договаряне и в т.ч.:

✓ достигане на 70% покритие на наемния труд с КТД като цел, заложена и в Директивата за МРЗ на ЕК; ако спонтанното развитие на колективното договаряне не е достатъчно, следва да се вземат положителни

мерки от страна на държавата за улесняване и насърчаване на сключването на колективни трудови договори;

✓ развитие на информационната система за КТД в НИПА – създаване на **методика за динамично следене на покритието на наетите лица с КТД** на всички равнища на преговори – по предприятия, отрасли/браншове, по общини, по икономически дейности, региони и по др. критерии;

✓ обсъждане на предложението на КНСБ за трансформиране на НИПА от ранг на изпълнителна агенция към МТСП, в модерен **Институт по труда**.

Очакваме създаване на адекватни условия за повишено национално и европейско финансиране в подкрепа на колективното договаряне, изграждане на капацитет и прилагане на най-добрите европейски практики.

КНСБ държи да подчертае, че насърчителните държавни мерки по отношение на колективното трудово договаряне ще бъдат неефективни, ако не бъдат предприети и съпътстващи мерки, които да охранят и гарантират **правото на синдикално сдружаване, като се криминализират нарушенията на това право** – т.е., очакваме да бъде изпълнен един поет ангажимент от правителствата на Б.Борисов към КНСБ.

Правото на свободно договаряне с работодателите по отношение на условията на труд представлява съществен елемент на свободата на сдружаване, включително чрез гарантиране на правото на синдикатите за **достъп до работните места (физически и дигитален)**. Насърчаването на колективното договаряне и спирането на антисиндикалните практики са „две страни на една и съща монета”.

В тази насока очакваме реални действия за преследване на антисиндикално поведение – синдикална дискриминация и синдикална виктимизация, които не са намалели в България. Преследването за антисиндикални действия, трябва да гарантира, че синдикатите и синдикалните представители на всички нива могат да упражняват своите права и дейности, по-специално по отношение на колективното договаряне, и те са надлежно защитени. **Законодателството трябва да предвижда изрично средства за защита и достатъчно възпиращи санкции.**

5.4. Европейски аспекти на колективното договаряне

Очакваме реални действия за:

- Подобряване на **държавната подкрепа за насърчаване на процесите на колективни преговори и договаряне**, в т.ч. и разнообразяване на равнищата и моделите;
- Подкрепа и насърчаване на участието на социалните партньори в **транснационалния диалог в системите на МНК**, които имат поделения в България;
- Специално внимание на участието на национално представителните синдикати и работодателски организации в **Европейския социален диалог** (междусекторен и секторен), с цел засилване влиянието им върху разработването и приемането на европейските политики и подобряване на българското представителство на европейско равнище.

КНСБ настоява за реални мерки за **ограничаване на риска от увеличаване на антисиндикалните практики** на правителства и работодатели в контекста и по претекст на настоящата криза с Covid-19, подобно на 2008 г., когато претекстът беше икономическата криза (тенденция, констатирана от ЕКП в цяла Европа). Мерките във връзка с Covid-19, приети в различни европейски страни, често чрез така наречените **процедури за спешни случаи**, поставят сериозни ограничения и дори забрани във връзка със синдикалните права.

Проблеми, породени от новата епидемиологична реалност са налице и в България. Кризи от такъв характер разрушават относителната предвидимост на пазарната среда, гледана през призмата на очертано развитие на определени сектори и предприятия. По този начин се затрудняват диалогът, възможностите и желанието на работодателите и техните организации да се договарят със синдикатите. Кризата Ковид-19 създаде и рискове в институционализирания социален диалог и като цяло затрудни възможностите за решаване на проблеми чрез колективно трудово договаряне. Очертава се период на стагнация и рецесия, с риск основни права на работещите, договорени индивидуално или колективно, да се ограничат едностранно.

Затова очакваме придобитият опит от националните социални партньори през 2020-2021 г. за диалог и колективни преговори в кризи от такъв характер, в несигурна пазарна среда, да получи подкрепа и развитие в следващите години.

Според нас, инструментите на социален диалог и колективно договаряне могат положително да допринесат за създаването на социално и

икономически значим процес както на превенция, така и на интервенция на пазара на труда, срещу негативните ефекти от глобалната пандемия. Колективното договаряне може да има значителна роля, както в предоговаряне на условията за ЗБР, така и в ограничаването на ефекта от пандемията върху монетарната бедност на обществото.

5.5. Защита на граждански, трудови, синдикални и социални права

Основните ни очаквания в тази област е да се усъвършенства законодателството, механизмите и отговорностите на компетентните органи и институции, които ефективно да следят за спазването на съответните права.

На първо място поставяме **гарантирането на правото на сдружаване** на работниците и служителите в синдикални организации и упражняването му по места. Освен прогласяването му в Конституцията, следва да се запише и задължение на Държавата да гарантира правото на сдружаване на работниците и служителите. **Настояваме за:** криминализиране на деянията, насочени срещу правото на сдружаване, чрез което конституционното право ще бъде гарантирано; адекватни законодателни мерки срещу практики на тормоз и сплашване на работници и служители, членуващи в синдикати, на дискриминация на база на синдикално членство, на възпрепятстване на сдружаването и други антисиндикални действия.

На второ място, настояваме за адекватни законодателни мерки, вкл. ратифициране на Конвенция №190 на МОТ относно насилието и тормоза на работното място. В тази посока следва да се предприемат и конкретни законодателни стъпки, гарантиращи, че работодателите/компаниите имат **отговорно поведение и спазват човешките, трудовите, социалните и синдикалните права на работниците, като в същото време изискват това и от обвързаните с тях фирми по веригата на доставките.** Искаме да бъде въведен мониторинг на фирмите относно задължението им за зачитане на човешките права и съответните санкции при неспазването им; да се формулират нови правила за корпоративна проверка, отговорно бизнес поведение и създаване на продукти и услуги, които не вредят на човешките права, което ще допринесе в борбата срещу антисиндикалните практики и принудителния труд.

На следващо място е правото на работниците и служителите **да получат заработеното от тях трудово възнаграждение незабавно,** след като са предоставили изискуемия от тях труд на работодателя. Това право не е уредено напълно и безспорно в действащия чл.245 КТ. Затова считаме, че

задължително трябва да се уредят чрез съответните норми в Закона за държавния служител:

- Правото на колективно договаряне на държавните служители;
- Правото на информиране и консултиране на държавните служители;
- Правото на представително облекло на работещите по трудови договори в държавни администрации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сложността на настоящата ситуация, динамично развиващите се социално-икономически процеси, изискват прилагането на неотложни мерки, намирането на бързи и ефективни решения. В същото време трябва да погледнем към един по-далечен хоризонт – не само за преодоляване на пандемията и нейните последици, но и за реализиране на стратегическите цели в един по-продължителен период до 2027 г., важна част от който е и следващият политически мандат. България има уникалния шанс, заедно с останалите държави членки и мощната подкрепа на ЕС, да извърши справедлив зелен и дигитален преход, който безспорно би бил едно ново начало и качествен скок в човешката цивилизация.

Искрено се надяваме, че българските политици са на висотата на времето, в което живеем, ще проявят мъдрост и отговорност, като се съобразят с нашите послания. Те са формулирани на базата на принципни виждания, програмни документи, експертни становища и анализи, но отразяват възгледите и исканията на стотици хиляди наши членове и хора на наемния труд, страданията и болките на българските граждани.