СТАНОВИЩЕ НА КОНФЕДЕРАЦИЯТА НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

Относно: Изпълнение на приоритетите от Управленската програма на Правителството, както и искания на КНСБ за спешни действия в областта на пазара на труда и социалната политика.

Управленската Програмата за управление на Република България - юни 2023 г. – декември 2024 г., съдържа конкретни дейности на Правителството в изпълнение на ангажиментите за законодателни инициативи. В документа са заложени цели и мерки, които да доведат до реални и измерими резултати, съобразени с Националната програма за развитие „България 2030“ и с Националния план за възстановяване и устойчивост.

I. По политиките, касаещи пазара на труда

Конфедералната оценка за действията на Правителството по отношение на политиките в областта на пазара на труда е незадоволителна. Тази оценка се базира на липсата на приоритизиране на проблемите на хората на труда, трудовите отношения и политики на пазара на труда. Липсата на политическа воля и недостатъчно ефективното управление от страна на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) доведе до непредприемане, забавяне и дори отлагане на изпълнението на приоритизирани от социалните партньори ключови политики и дейности, касаещи трудовите отношения, ученето през целия живот, качествената и устойчива заетост.

Отговорността на МТСП по отношение на транспонирането на **Директивата за адекватните минимални работни заплати и за насърчаване на колективното трудово договаряне**, остава сериозно пренебрегната. Работата е бавна и хаотична, като липсва ясно определен приоритет и ефективност в действията. Остават по-малко от 8 месеца до крайния срок за транспониране на директивата, а до момента от страна на МТСП не е представена ясна позиция, конкретни предложения и законодателни текстове, които да гарантират пълното и ефективно транспониране на Директивата, и които да бъдат обсъдени в двете експертни работни подгрупи, сформирани към МТСП с участието на социалните партньори. Липсва и напредък в разработването на **Национален план за действие за повишаване на покритието на наетите с колективни трудови договори**, което е изискване на Директивата към страните членки.

КНСБ настоява за спешно ускоряване на работата на двете работни групи с оглед необходимостта от изготвянето на законодателни промени за транспонирането на Директивата за адекватни минимални заплати, със следните приоритети:

- Създаване на единна нормативна основа за колективното трудово договаряне, чрез усъвършенстване и прецизиране на нормите, които касаят тази тема в Кодекса на труда (КТ).

- Съставяне на План за насърчаване на колективното трудово договаряне, който да бъде отправна точка в дейностите и политиките на държавата относно укрепване ролята и значението на КТД, чрез усъвършенстване и детайлизиране на правните норми, свързани с договарянето като процес и продукт.
- Уреждане в конкретни правни норми редът и условията на договаряне на адекватни работни заплати на национално и секторно равнище, предметът на договарянето, както и взаимовръзката между тези нива на договаряне и между тях и договарянето на заплатите на равнище предприятие.

В контекста от необходимостта за спешни действия относно насърчаването на колективното трудово договаряне на работните заплати, няма как да не отбележим и липсата на активност и действия от страна на МТСП по **транспонирането на изискванията на Директивата за укрепване прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане**.

На следващо място, не се наблюдава никакъв напредък от страна на МТСП относно **ратификацията на Конвенция 154 на МОТ за насърчаване на колективното трудово договаряне и Конвенция 151 относно защита на правото на организиране**. Това е основание да се твърди, че държавата не проявява необходимата ангажираност към подобряване на условията на труд и защита на българските работници.

Отказът на МТСП да предприеме конкретни стъпки за ратифициране на **Конвенция №190 на МОТ относно насилието и тормоза на работното място** е израз на сериозна небрежност и безразличие към защитата на правата на работниците. Тази липса на отговорност от страна на държавата поставя работниците и служителите в уязвимо положение, като ги оставя без необходимата защита от различни форми на насилие и тормоз в работната среда.

Отсъствието на промени в **Закона за държавния служител**, които да дадат право на държавните служители за колективно договаряне, е ясен признак за липса на интерес и ангажираност от страна на държавата към подобряване на работните условия за тези служители. Държавните служители продължават да бъдат в неблагоприятно положение, като им е отнето основното право за участие в процеса на колективно трудово договаряне и защита на техните права и интереси.

Няма как да не оценим негативно липсата на политическа воля и действия от страна на МТСП за подобряване на **правната уредба в чл.245 от Кодекса на труда**, което е още едно доказателство за безразличието към защитата на трудовите права на работниците и техните доходи. Липсата на ясни и конкретни мерки за **гарантиране правото на работниците и служителите да получат пълното заработено от тях трудово възнаграждение от страна на работодателя,** задълбочава натрупаните дисбаланси във връзка с трудовите права и социалните гаранции на работниците, като ги подлага на риск.

По отношение на законодателните инициативи, забавяне се наблюдава и в работата по разработване на **нов Закон за насърчаване на заетостта,** който да отговаря на динамичните промени на пазара на труда и променящите се модели на заетост, както и да

промени механизма на финансиране на активната политика на пазара на труда. Въпреки създадената от МТСП през октомври 2023 г. междуведомствена работна група и поет ангажимент за първа среща до края на миналата година, все още работната група не се е събирала и реално обсъжданията по визията и концепцията на новия закон не са стартирали. КНСБ ще продължи да настоява за изготвянето на цялостна нетна вътрешна и външна оценка на ефективността на реализираните политики, услуги, програми и мерки за насърчаване на заетостта, професионалното ориентиране и обучението на възрастни. Именно тази оценка следва да бъде взета предвид както при разработването на новия закон, така и в разработването на ежегодните Национални планове за действие по заетостта.

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. КНСБ очаква да бъде поставен ясен политически приоритет върху политиките, програмите и мерките, насочени към целевата група на заетите лица, в т.ч. реализирането на програми за повишаване на адаптивността и уменията на заетите лица с цел запазване на заетостта и осигуряването на по-качествени работни места; повишаване на квалификацията, преквалификацията и заетост при преструктуриране на работни места в резултат на дигиталната и зелена трансформация. Инвестициите в повишаване на квалификацията и преквалификация на заетите лица, особено в целевата група над 50-годишна възраст ще допринесе до удължаване на трудовия им живот и за повишаване на заетостта.

Няма как да не отбележим, че в година, когато бюджетната процедура е спазена и националния бюджет е приет, не се е случвало **Националния план за действие по заетостта** (НПДЗ) в края на месец февруари да не е приет и да не се работи по изпълнението му. При това още през м.ноември 2023 г. Националния съвет за насърчаване на заетостта прие Рамката с основни приоритети на НПДЗ през 2024 г. Средствата за активна политика на пазара на труда от държавния бюджет през 2024 г. са 88 млн.лв. и продължават да са неадекватни на нуждите на пазара на труда. Разчита се предимно на реализирането на програми и мерки с европейски средства, предвидени в Програма „Развитие на човешките ресурси“ и Национални план за възстановяване и устойчивост.

КНСБ подчертава необходимостта от стабилна и управляема политика за законната миграция и ограничаването на нерегламентираните миграционни потоци. Липсва координирана национална политика по отношение на **трудовата миграция и трудовата мобилност**. От началото на мандата все още не е проведено заседание на Националния съвет за трудова миграция и трудова мобилност, което е в нарушение на нашето законодателство, а извършваните действия от отделни министерства показват липса на експертност и определено недалновидност на политиката. КНСБ от години настоява за разработване и приемане на Национална програма за привличане в Република България на лица с български произход, граждани на трети държави. От съществено значение е и създаването на възможност за аутсорсване 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.

КНСБ счита за необходимо да се постави ясен приоритет по отношение на политиките за **учене през целия живот**, особено свързани с придобиване и надграждане на общи и специфични дигитални, „зелени“ и „сини“ умения, които да позволят гъвкаво и нискостресово адаптиране към новите работни места. Неотложно е въвеждането и гарантирането на трипартитния принцип в управлението и контрола на системата на учене през целия живот и активно включване на национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, за повишаване на качеството на професионалното образование и обучение и за гарантиране обвързването му с потребностите на пазара на труда. В тази връзка отново припомняме необходимостта от създаване на трипартитни секторни фондове за квалификация и преквалификация, което за съжаление към момента не виждаме да е сред приоритетите на МТСП. Очакваме да се рестартира работата на междуведомствената работна група, с цел разработване и приемана на концептуална рамка за секторните фондове за квалификация и времеви хоризонт за изпълнение.

Сериозно предизвикателсто пред страната ни в областта на пазара на труда, което е изведено и в Съвместния доклад по заетостта на ЕК и Съвета за 2023 г., е необходимостта от надграждане на **дигиталните умения** сред населението. В тази връзка Конфедерацията оценява положително стартирането на обученията за дигитални умения по Компонент 2 на проект „Предоставяне на обучения за дигитални умения и създаване на платформа за обучение на възрастни“ от ПВУ, макар и това да се случи с огромно закъснение. Обезпокоени сме, обаче, от забавянето на процеса по стартиране на обученията, множеството технически проблеми при функционирането на трите платформи, както и от липсата на единна координация на процеса и взаимна информираност на структурните звена, включени в реализацията на този мащабен проект. Това от своя страна може да рефлектира върху изпълнението на индикаторите, заложени в проекта по ПВУ. Сериозно забавяне и липса на информация за напредъка има и по отношение на създаването на дистанционна платформа за обучение на възрастни, която е заложена за финансиране отново в ПВУ.

II. По политиките, касаещи социалната защита

Частта в Управленската програма, посветена на социалните политики, отговорност на МТСП, на практика предвижда ангажименти за анализи, концепции, изменения и допълнения на действащите в тази област закони, стратегии и планове. Доколкото самата Програма е за срок 2023-2024 г. не е изненада, че с няколко изключения изброените в тази част задачи са със срок декември 2024 г. Сроковете на някои от задачите трудно могат да се приемат за обмислени от гледна точка на предвидения краен резултат и начин на изпълнение. Така например, Анализът на пенсионната система, който да съдържа цялостен преглед на системата и елементите й, както и мерки за подобряването й /каквото и да значи това/ е със срок декември 2024 г., а същият срок е предвиден и за ЗИД КСО, който да

реализира тези подобрения. Приемането на Годишен план за насърчаване на ранното детско развитие е предвидено за средата на годината?!

Същевременно актуалният статус на огромната част от задачите е „подготвителни действия“, което означава, че действията на Министерството и включените в тези задачи администрации са в съвсем начален етап, което само по себе си, освен че е предизвикателство за съдържанието на изходните анализи и прегледи е сериозно предизвикателство за съдържанието на законодателните промени, основани на тях.

1. **По социалното осигуряване:**

Заложеният в Програмата ЗИД на Кодекса за социалното осигуряване, с цел подобряване на пенсионната система, въз основа на анализ на системата на задължителното пенсионно осигуряване, както вече бе отбелязано е със срок декември т.г. Към момента МТСП не е оповестило виждания, дори на принципно равнище, какви цели си поставя с анализа и в какво направление вижда нуждата от подобрение в систамата. Ще отбележим, че такъв анализ е възложен и на ИСС от Председателя на Народното събрание, като срокът е аналогичен. Как МТСП ще оползотвори двата анализа – този на институциите и този на гражданското общество за сега е неясно.

Същевременно, от началото на мандата на Правителството текат различни промени в осигурителното законодателство, в т.ч. и по инициативи на народни представители. Правят се промени „на парче“, които третират, както размерите на конкретни осигурителни плащания, така и условията за пенсиониране на отделни групи лица. Такъв бе случаят с необоснованото повишаване на т. н. вдовишка добавка, която вече конкурира наследствената пенсия, с въвеждането на ексклузивно благоприятните условия за пенсиониране на лицата по ЗПРРЛ и т.н. Дали подобни изменения способстват намеренията за сериозен анализ, който да обоснове и подобрения в пенсионната система е риторичен въпрос – задълбочават се противоречията на принципно ниво, противопоставят се интересите на различни групи лица, натоварват финансите на системата с нови плащания, които не винаги почиват на принос.

Продължава постоянния политически и обществен дебат за ситуацията при инвалидните пенсии ситуацията е аналогична. Декларират се намерения, работни групи, но конкретни управленски действия няма. Пред благосклонния поглед на МТСП и Правителството се предлагат и приемат законови промени, с които се удължава валидността на изтекли експертни решения с конкретна цел продължаване на пенсионните плащания до издаване на ново експертно решение, без да се държи сметка, че не винаги новото освидетелстване дава основания за същите права. Всичко това дава основания за извод, че МТСП няма ясна визия и план как ще отстоява и проведе намеренията за подобряване на пенсионната система.

Справедливо е да отбележим, че има и отделни мерки, които заслужават положителна оценка. Такива като увеличението на максималния осигурителен доход, на максималния дневен размер на обезщетението за безработица и изравняването на минималния осигурителен доход с МРЗ за всички осигурени лица /2024 г./. Но подобни решения не са белег за стратегически подход по отношение финансовото здраве на

системата и стриктното прилагане на равнопоставеност при изискванията за достъп и спазването на принципа принос-права. Те не са плод на убеждения и ясно заявени намерения за подобрения в пенсионното осигуряване, чрез перспективни мерки за адекватността на плащанията, в т.ч. приноса на всяка година осигурителен стаж, методите на осъвременяване, динамиката в размера на максималната пенсия и разбира се „прочистването“ на системата от злоупотреби на входа и на изхода.

Гореизложеното състояние на работата на МТСП по изпълнението на задачите в Управленската програма в тази й част не дава основание за положителна оценка на действията през изтеклата 2023 г. и до момента.

КНСБ настоява:

- разработеният анализ на пенсионната система да дава ясни насоки и идеи за начина и мерките за подобрение на пенсионната система. Структурираните в проект на ЗИД на КСО мерки и политики за подобрение да съдържат мерки на входа и на изхода на пенсионната система, в т.ч. ефективно прилагане на принципа принос-права, да създават условия за стабилизиране на осигурителните финанси и за гарантиране дълговечно осъществяване на присъщите на пенсионната система функции;

- повишаването на адекватността на пенсиите да се реализира едновременно и паралелно чрез адекватна подоходна политика, чрез повишаване приноса на всяка година осигурителен стаж в размера на пенсията, както и чрез ежегодно осъвременяването.

2. **По отношение политиките за хората с увреждания:**

Предвиденият ЗИД на Закона за хората с увреждания с цел пълна синхронизация с Конвенцията за правата на хората с увреждания и преобразуването на Агенцията за хората с увреждания в Държавна агенция за хората с увреждания до края на 2024 г. е на етап „подготвителни действия“. С оглед на наличието на изменения, в споменатия закон, именно с цел синхронизация с Конвенцията задачата изглежда някак самоцелна, още повече, че и с приноса на това правителство срокът за преобразуване на АХУ постоянно се отлага. Съществува и Концепция с предложени за нормативни промени в тези политики и повишаването на тяхната ефективност, която не е съгласувана със социалните партньори, нито във формат НСХУ.

По провеждането на адекватни и ефективни мерки за осигуряването на заетост за хората с увреждания, достъпно образование и архитектурна среда, безспорно има широко поле за решения и мерки на изпълнителната власт, както в законодателен, така и в практически аспект. В това направление МТСП има водеща роля, макар че сериозни отговорности имат и други министерства и ведомства. Но тази водеща роля би трябвало да се изрази и в „натиск“ и изисквания всички да предприемат необходимите действия за да се постигне ефективност при политиките за хората с увреждания. И ако МТСП не може да носи персонална вина за огромния проблем с масово недостъпната архитектурна и транспортна среда, то именно МТСП, респективно министърът на труда трябва да полага нужните усилия за планирането, финансирането и изпълнението на конкретни мерки в това направление, като част от Стратегията и плановете за социално включване.

Осигуряването на приобщаваща заетост и повече работни места за хора с увреждания до края на 2024 г. е също програмен ангажимент. Мярката ще се смята за изпълнена, ако се осигурят условия за повече възможности за заетост на хора с увреждания. Как МТСП ще създава тези условия и възможности – дали чрез промени в законодателството или чрез НПДЗ и социалните партньори и обществеността е в неведение.

Все пак, макар и недостатъчни, но има известни наченки на мерки по правата на хората с увреждания от началото на мандата - проект на Закон за изискванията за достъпност на продукти и услуги (ЗИДПУ), чрез който в българското законодателство се транспонира Директива (ЕС) 2019/882 на Европейския парламент и на Съвета за изискванията за достъпност на продукти и услуги; промяна в Методиката за финансиране на проектни предложения на работодатели/органи по назначаване по Националната програма за заетост на хората с увреждания. Приет бе и План за действие за периода 2023г.-2024 г. за изпълнение на Националната стратегия за хората с увреждания (2021 - 2030 г.). Но, като цяло в тази сфера мерките са или стандартни и преповтарящи се, или спорадични. Необходима е повече целенасоченост и планомерност, както и не на последно място изчистване на системата и мерките за подкрепа на хората с увреждания от потребителство, което трябва да се признае, често се дължи на недостатъците в системата на освидетелстване.

3 . Социално подпомагане, социални услуги и семейни политики:

Единствената задача в Управленската програма, в която има числово изражение на ангажимента е тук. Предвидено е да се увеличи броят на получателите на месечни социални помощи и да достигнат над 116 000 до края на 2024 г. Това би трябвало да е в резултат на законовите промени и новата база за достъп до социално подпомагане – 30% от линията на бедност, а не ГМД. Наред с тази мярка, която е в посока на изпълнение на принципите на ЕССП, може да се спомене и приетият План за действие за периода 2023 - 2024 г. за изпълнение на Националната стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване, където е предвидено известно намаляване на лицата в риск от бедност.

Приет е и оперативен план за периода 2023-2024 г. в изпълнение на Плана за действие в изпълнение на Препоръка (ЕС) 2021/1004 на съвета за създаване на Европейска гаранция за детето (2030).

По *задачата „Измерване на социалното въздействие на семейните помощи за деца и предложения за повишаването му с цел реализиране на ефективна политика за подкрепа на семейството и създаването на оптимални възможности за развитие на децата“* все още не са ни известни конкретни документи или някакви резултати.

Наред с това, трябва да отбележим, че бяха реализирани отделни целеви мерки по отношение повишаване размерите на някои видове семейни помощи:

- промяна в подоходния тест при детските надбавки, увеличение помощта за раждане на първо дете от 250 лв. на 375 лв., за второ дете от 600 лв. на 900 лв., за трето от 300 лв.

на 450 лв. и за четвърто и всяко следващо дете от 200 лв. на 300 лв. (помощта е без подоходен тест);

- разширяване достъпа до еднократната помощ за ученици и за записаните във втори, трети и четвърти клас, освен за записаните в първи и осми клас (помощта е без подоходен тест и е в размер на 300 лв.).
- завишени са помощите за деца с трайни увреждания, за дете с определени 90% и над 90% вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност от 930 лв. на 1180 лв.; за дете с определени от 70 до 90% от 450 лв. на 570 лв.; за дете с определени от 50 до 70% от 350 лв. на 450 лв.

По планираното приемане на ЗИД на Закона за социалните услуги няма информация и КНСБ не е била нито включена, нито е предоставян поне за мнение проект на ЗИДЗСУ, чрез който да се транспонират нормите на Директива 2006/123/ЕО относно услугите на вътрешния пазар.

КНСБ настоява за актуализиране на методиката за определяне размера на Линията на бедност, която да е съобразена с настоящите реалности. По тази тема сме изпращали много пъти подробно становище до МТСП и НСТС.

Необходимо е и спешно ускоряване на работата от страна на МТСП и останалите институции по отношение на дефиницията за „енергийна бедност“ и произтичащите от тази дефиниция конкретни ангажименти.

Що касае заложения План на действие за устойчиво развитие на социалните предприятия и социалната икономика в Република България, явно предстои изпълнение (посочен срок м. юни 2024 г.). Не можем обаче да не отбележим наскоро внесения от мнозинството и разгледан на първо четене в ресорната комисия на НС ЗИД на Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика, с който се предлагат промени насочени към либерализиране изискванията за придобиване на качеството социално предприятие чрез отпадане на редица важни изисквания. КНСБ не може да оцени подобни изменения като насочени към устойчово развитие на тези предприятия. Още повече, че считаме за важно в подобни случаи да има ярка реакция на МТСП и на правителството в посока на тяхната визия за устойчивост, без разбира се, да се засяга правото на законодателна инициатива на народните представители.

Планирано е също разработване на Стратегия за детето и семейството и предстои да се изготви, след което ще бъде представена за обществено обсъждане. Предвижда се до края на 2024 г. да се създаде и приеме План за изпълнение на Стратегията, в който ще бъдат разписани конкретни мерки и финансови ресурси. Към момента КНСБ не е привличана за участие в тази разработка. Не ни е известно и останалите социални партньори да са ангажирани.

В заключение и базирайки се на гореизложеното, Конфедерацията на независимите синдикати в България, дава отрицателна оценка на изпълнителната власт в областта на пазара на труда и социалната политика през изминалите девет месеца. Недостатъчната амбициозност и ефективност в дейността на МТСП по отношение на пазара на труда и социалната политика е сериозна пречка за развитието на трудовите права на работниците и

служителите в България, особено в контекста на настъпилите промени в редица европейски и международни актове, които вее още не намират своето място в българското законодателство. Не само че важни и неотложни въпроси остават нерешени, но и предприетите действия от страна на МТСП се характеризират със сериозно забавяне и недостатъчна ангажираност**.** Преобладаващата част от задачите, които действащото правителство е записало в Програмата си като целеви са на ниво подготвителни действия и почти няма такива, които към момента да са изцяло реализирани. Наличието на един и същи срок за изпълнението на преобладаващата част от тях е огромно предизвикателство и риск, както за самото им изпълнение, така и за неговото качество.