

МЕМОРАНДУМ на КНСБ

за социално-икономическото развитие на България 2024 – 2027 г.

В навечерието сме на поредните парламентарни избори, които ще определят основните действащи лица, партии и коалиции в 50-тото 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 политиците не само трябва да се съобразяват с тях, но и активно да работят за осъществяването им през управленския си мандат.

1. СПРАВЕДЛИВО И ДОСТОЙНО ВЪЗМЕЗДЯВАНЕ НА ТРУДА

КНСБ настоява за ежегоден ръст на заплатите (средногодишно поне с 12 - 13%), като МРЗ да бъде 50% от СРЗ съобразно приетия текст в КТ /чл. 244/. Това ще ни осигури:

- ✓ В края на периода средна заплата от поне 3 000 лв. и минимална ок. 1 500 лв.
- ✓ Минималната работна заплата да ускори приближаването си до „заплатата за издръжка“ и към 2027 г. да бъде поне 80% от нея.
- ✓ Поне половината от наетите работници и служители ще получават минимум „заплата за издръжка“ към 2027 г.

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

Вид заплата	2022	2023	2024	2025	2026	2027
МРЗ – лв. (чл. 244 от КТ)	710	780	933	1090	1261	1511
СРЗ – лв.	1770	2012	2273	2569	2967	3279
ЗИ (лв.)	1495	1688	1769	1819	1859	1894
МРЗ/СРЗ в %	40,1	38,8	41	42,4	42,5	46,1
МРЗ/ЗИ в %	47,5	46,2	52,7	59,9	67,8	80

Забележка: Заплата за издръжка (бруто) на 1 работещ (семејство от двама работещи и едно дете под 14 г. възраст). За 2024 г. приемаме темп на средногодишно нарастване на ЗИ от 4,8%, за 2025 от 2,8%, 2026 от 2,2% като се базира на данните за прогнозния ХИПЦ от СБП. За 2027 източника е от пролетната прогноза на МФ заложен от 1,9%.

За постигането на тези цели КНСБ отдава изключително важно значение на **Директивата за адекватни минимални работни заплати в ЕС**. Този правно обвързващ инструмент ще осигури не само провеждането на нова политика по минималните доходи в държавите членки, а специално за България той трябва да стимулира и преговорите по заплащането на труда на всички нива.

За успешното и ефективно транспониране на Директивата трябва да бъдат извършени редица **промени в Кодекса на труда (КТ), касаещи трудовите възнаграждения**. В този контекст, **КНСБ има изготвен проект, който предлага логически конструирана система и последователно разположена във времето процедура на преговори на три нива – национално, секторно и на ниво предприятие**.

След установяването на МРЗ за страната в съотношение 50% от средната (чл. 244 от КТ) стартират преговори по споразумение между национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, в което се определят **начални работни заплати, отчитащи минимално изискващите се нива на образование**, определени в Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД), съответно за длъжностите от ниво 4 (средно образование) и за длъжностите от нива 5,6 и 7 (висше образование). Началните работни заплати за средно и висше образование се прилагат при първоначално постъпване на работа на длъжности от съответното ниво на образование, съгласно НКПД, както и при смяна на предприятието и заемане на длъжност, по която лицето няма предишен опит, за период, определен в КТД на предприятието, а при липса на такъв, в индивидуалния трудов договор.

Законоустановената МРЗ за страната по чл. 244, а когато са договорени и началните работни заплати, са база при договарянето на секторно равнище, като всеки сектор обхваща една или няколко икономически дейности (ИД). На секторно равнище следва да се договарят **основни работни заплати за най-характерните и значими длъжности** за съответните икономически дейности. Договорените основни работни заплати, се прилагат от предприятията в съответните икономически дейности, освен ако в колективния трудов договор на предприятието са договорени по-благоприятни размери.

В предприятията работните заплати на работниците и служителите следва да се определят в колективен трудов договор между работодателя и синдикалната/те организация/ии, като се съобразяват със законоустановената национална МРЗ, договорените начални работни заплати, както и основните заплати, определени в приложимия за предприятието секторен КТД. **С колективния трудов договор или с анекс към него се определят конкретни размери на месечните основни работни заплати за всички длъжности**, както и видовете и размерите на допълнителните трудови възнаграждения.

КНСБ предлага включване на текстове в КТ, касаещи **системите за заплащане на труда**. Отчитането и заплащането на вложения от работниците и служителите труд може да се осъществява според времетраенето или според изработеното. Конкретните форми и системи на отчитане и заплащане на вложения от работниците и служителите труд се договарят и/или променят при колективното договаряне на работните заплати в предприятието.

В този контекст считаме за наложително **нормирането на труда (където то е приложимо) да бъде обект на колективно договаряне в предприятията** и предлагаме конкретни нови текстове в КТ, касаещи определянето и изменението на трудовите норми. Настояваме за изрично задължение на работодателя да осигури нормални условия за изпълнение на трудовите норми от работниците и служителите, като за нормални условия се счита наличието на изправни и поддържани в съответствие с изискванията за безопасен и здравословен труд, техника, съоръжения, машини, технологично оборудване, материали със съответните свойства и качество, инструменти, чертежи, модели, както и други средства и предмети, необходими за изпълнението на трудовите норми.

Съгласно изискванията на Директивата и нейното транспониране, предлагаме **Министерски съвет да създаде и осигури оперативното функциониране на Консултативен орган като постоянно действащ орган, финансиран от държавата**, в който са включени и експерти на национално представителните организации на работниците и служители и на работодателите. Консултативният орган може да е самостоятелна структура или обособена такава в рамките на Институт по труда, която подпомага и съдейства за преговорите на страните на национално и секторно равнище и осъществява следните дейности:

- Анализ на критериите и индикаторите, използвани при определянето и актуализирането на адекватните минимални работни заплати и разработването на предложения за тяхното прилагане, усъвършенстване на механизмите, в т.ч. прилагането на механизъм за автоматично индексирание;
- Оценка на адекватността на МРЗ, началните работни заплати и договорените основни работни заплати, на използваните ориентирни и референтни стойности, както и тяхното актуализиране, съобразно настъпилите промени в социално-икономическата среда;
- Проучвания и анализи на приложението на МРЗ, ефектите и въздействията ѝ в регионален и отраслов аспект, ролята ѝ за намаляване на работещите бедни, преодоляване на неравенствата и подобряване на социалната кохезия;
- Мониторинг на индикатори и показатели, свързани с динамиката на законоустановената МРЗ и началните работни заплати в тясно сътрудничество с НСИ, с оглед гарантиране на достоверна информация ;
- Консултиране и информиране на органите и страните, участващи в договарянето на адекватни работни заплати, в т.ч. и основните работни заплати по икономически дейности.

С оглед **гарантирането на реален достъп на работниците и служителите до минимални работни заплати**, проектът на КНСБ за изменения и допълнения на КТ предвижда:

- ❖ Ефективни, пропорционални и недискриминационни проверки и инспекции на място от страна на органите по правоприлагането на трудовото законодателство, в т.ч. в областта на законоустановената МРЗ, началните и основните работни заплати.

- ❖ Укрепване на кадровото обезпечение и развитие капацитета на органите по правоприлагане чрез регулярно обучение и предоставяне на насоки, активно разследване и преследване на работодателите, които не спазват правилата.
- ❖ Мерки, които гарантират, че при възлагането и изпълнението на обществени поръчки и/или концесионни договори съответните икономически оператори и техните подизпълнители спазват задълженията, свързани с работните заплати, правото на организиране и колективно договаряне, както и правата в областта на социалното и трудовото законодателство.
- ❖ Прилагане на мерки, които гарантират, че информацията относно законоустановената МРЗ, началните и основните работни заплати, както и защитата на законоустановената МРЗ, вкл. начините за правна защита, е публична, лесно достъпна и всеобхватна, включително за хората с увреждания;
- ❖ Въвеждане на мерки за закрила на работниците и техните представители, включително членове или представители на синдикални организации, срещу неблагоприятно третиране от страна на работодателя и случаи на нарушени права, свързани със защитата на минималните работни заплати.

2. ИКОНОМИЧЕСКО ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ, СЕКТОРНИ ПОЛИТИКИ, 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 **70%**¹ (2024 г.) и **67%**² (2027 г.), при ЕС27=100.

Таблица 2: БВП по текущи цени за периода 2022 – 2027 г. /прогнозни данни³/

Година	2023	2024	2025	2026	2027
БВП /млрд. лв./	183,7	199,8	211,6	223,0	234,6

Разпространението на COVID-19 през 2020 г., както и войната в Украйна от началото на 2022 г., предизвикаха редица макроикономически шокове, както в развитите, така и в развиващите се икономики, които продължават да се усещат и днес. 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. Ясно се вижда, че когато има по-активна доходна

¹ Според последните официални данни е 64% към 2023 г.

² Според последните официални данни е 52% към 2023 г.

³ Очакванията са БВП към 2027 г. да нарасне с **51 млрд. лв.** повече спрямо 2023 г.

политика, то това оказва положителен резултат върху формирането на по-висок реален растеж и съответно БВП. **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.

КНСБ счита, че **строго 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. Това е една от причините поради които **КНСБ настоява за сравнение всяка година между планирани приходи и разходи и реализирани такива.**

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.

Оценката на КНСБ по отношение ефективността на управление на дълга за тази и следващите години е положителна. 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 е сравнително 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.

Данъчната система в България се нуждае от реформиране. Предлагаме:

- 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 2023 –2027 г.

	2023	2024	2025	2026	2027
СРЗ - (лв.) бруто	2012	2264	2569	2967	3279
СРЗ - (лв.) нето при необл. минимум	1639	1850	2102	2428	2696
СРЗ - (лв.) нето без необл. минимум	1561	1757	1993	2302	2544
МРЗ - (лв.) бруто	780	933	1090	1261	1511
МРЗ - (лв.) нето при необл. минимум	673	804	940	1087	1303
МРЗ - (лв.) нето без необл. минимум	605	724	846	979	1173

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 **101 лв.** за 2024 г. Това означава, че с толкова повече пари на месец ще разполага човек през 2024 г., ако получава средна работна заплата. Увеличението на разполагаемия доход (под формата на спестени данъци) нараства всяка следваща година, **като през 2027 г. стига до 155 лв. на месец.** Това означава, че всяка следваща година реалната покупателна способност на хората на средни заплати ще нараства. Така например, през 2024 г., работещите на СРЗ биха спестили на годишна база **общо 1 212 лв., а през 2026 г. и 2027 г. съответно – 1680 лв. и 1860 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 2024 г. на месец ще се спестяват 86 лв. /1032 лв. годишно/, а в края на периода през 2027 г. – по 133 лв. на месец, или общо 1 596 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.

Индустриалният сектор изостана в своето развитие. Нуждаем се от пълна ревизия на поставените цели, усъвършенстване на инструментите и тяхното по-детайлно прецизиране в процеса на „*възраждане на българската индустрия*“. Нова финансово-инвестиционна политика на европейско и национално ниво трябва да осигури безпрепятствен достъп на Източна Европа и в частност на България до **върхови технологии**, използвайки възможностите на *Invest EU, JTF и RRF*.

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.

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 клъстери и зони с

необходимата инфраструктура.

В енергийния сектор стабилността е от ключово значение не само за икономиката на страната, но и за националната сигурност. **Националният пазар на електрическа енергия остава силно концентриран**, но с развитието на регионалните пазари тази ситуация се променя. Това налага да се инвестира във възможностите на страната ни да запази един силен пазарен субект на регионален пазар, какъвто е БЕХ ЕАД, в който да остане мажоритарният държавен дял. Постигането на тази цел изисква да се ограничават действията по отнемане на печалбата на БЕХ ЕАД, над установения праг от 50% за дивидента, както и уреждане на дълговете към Холдинга от трети страни.

Възможностите за подпомагане на икономическото **възстановяване чрез привличане на финансиране за нисковъглеродни проекти, дигитализация и кръгова икономика** вече са част от НПВУ и са допълнени от REpowerEU. КНСБ ще продължава да работи активно така че да се достигне по-бързо до реализация с икономически и социален ефект.

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, считаме, че спешно трябва да се изготви детайлна оценка на текущото състояние на съществуващите активи в Мини Марица – изток и ТЕЦ „Марица – изток 2“ и на тази база да се разработи план за стратегическо реструктуриране на дружествата, вкл. анализ на необходимите финансови средства за инвестиции с цел продължаване на дейността им в съответствие с развитието на носковъглеродна енергетика;

✓ 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, 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 нееднократно са заявявали позиция, че **енергийният сектор осигурява критични доставки за икономиката и домакинствата в страната и неговата надеждност е ключова за националното развитие**.

В тази връзка настояваме за пряко участие на социалните партньори в изготвянето на окончателните варианти на Интегрирания план енергетика и климат и Енергийна стратегия на България до 2030 г. с хоризонт до 2050 г.

Сектор Селско стопанство е традиционен за България и той има стратегическо значение, не само защото осигурява продоволствената сигурност, създава суровини за много други отрасли и сектори на националната икономика, но и предоставя 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.

Подпомагането в отрасъла с европейски средства, национални схеми и доплащания, се изразява в сериозен ресурс – **ок. 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.

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**.

Сектор транспорт е ключов във всяка една икономика и съществуването на съвременния свят е немислимо без транспорта във всичките му видове. Спешно трябва да обърнем внимание на проблемите и да насочим **приоритетно инвестиции** в подобряването на настоящата рамка за градска мобилност и постигането на устойчива и екологосъобразна мобилност.

Железопътният транспорт също трябва да бъде приоритет, тъй като той е сред ключовите дейности, формиращи икономическия и социален живот в страна. В тази връзка, запазването на „БДЖ-пътнически превози“, като водещ изпълнител на обществена услуга за превоз на пътници, в условията на предстояща нова 10-годишна процедура, е задължително. Реалността показва, че железопътното предприятие е единственото на територията на нашата страна, което притежава необходимия опит и обучените кадри за изпълнението му. Също така, не трябва да се пренебрегва факта, че държавното дружество е от стратегическата важност за функционирането на транспорта в страната ни, позволявайки на българските граждани да имат достъпна от финансова гледна точка алтернатива за пътуване.

Зеленият преход: Пакетът от законодателни предложения „Подготвени за цел 55“ има за цел да приведе законодателната рамката на ЕС в областта на климата и енергетиката в съответствие с нови по-амбициозни цели в областта на климата за 2030 г. за намаляване на нетните емисии на парникови газове с най-малко 55% в цялата икономика и да я насочи към постигането на целта за неутралност по отношение на климата до 2050 г. чрез социално справедлив, конкурентоспособен и екологосъобразен преход.

В края на миналата година Европейският съвет потвърди общата цел за намаляване на въглеродните емисии с 55% до 2030 г., като вече са формулирани предложения за следваща цел от 90% намаляване до 2040. Такова развитие би засегнало важни сектори на българската икономика и налага много по-активно национално участие и разработване на позиции по преговорите между Европейския парламент и Съвета, след изборите тази година.

Призоваваме бъдещите българските правителства да разработят национална индустриална стратегия, която да запази конкурентноспособността на българската индустрия при прехода към 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. 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 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 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 счита, че трябва да продължат усилията за разработване на **модели за изграждане на индустриални зони, базирани на нисковъглеродни инвестиции**. Настояваме Министерски съвет да предложи адекватна форма с участието на социалните партньори, която да свързва науката, бизнеса и работещите за създаване на работещи платформи за ефективна трансформация на научни знания и нови технологии в нови промишлени производства и заетост, съответстваща на нуждите на 21-ви век

Аспектите по финансиране на националните програми в рамките на **Фонда за справедлив преход (ФСП)** се превръщат в ключов фактор за успех за постигане на дълбока технологична трансформация. Това изисква да се определят по-ясно 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)**.

КНСБ настоява за стартиране на мерките за социално-икономическа трансформация на засегнатите региони, съгласно териториалните планове за справедлив преход, без това да е обвързано със затваряне на ключови енергийни мощности.

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. От съществено значение е този анализ да включва актуална карта на съществуващите работни места и умения във всеки сектор, засегнат от нисковъглеродния преход.

За да бъде прехода справедлив и там, където програмите няма да постигнат очаквания ефект за запазване на работните места, считаме, че изготвянето на НПСП трябва да бъде съпроводено с приемане на национална програма за компенсиране на работниците и служителите, засегнати от реструктурирането на предприятията от въгледобива и производството на електроенергия от въглища.

КНСБ подкрепя инициативата на ЕКП, комисията да създаде Европейска директива за справедлив преход, която да съдържа правна рамка за защита на социалните и трудови права на работниците по време на прехода, чрез силен социален диалог и колективно договаряне.

В по-широк план **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.

Приетите реформи по НПВУ може да доведат до **увеличение на цените на енергоносителите след въвеждането на пълна либерализация на цените на електроенергията. Това налага да се предприемат предварителни действия** и да не се допуска нарастване делът на домакинствата просрочвали задълженията си за битовите сметки и съответно нарастване на енергийната бедност. **КНСБ с тревога констатира нежеланието на институциите за справяне с енергийната бедност. Все още не е уточнен нито един от механизмите за компенсация – както за всички граждани, така и за енергийно бедните.**

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 счита, че с по-бързи темпове трябва да продължи работата по **разработването на проекти за нова интегрирана енергийна архитектура на градската среда**, включваща нискоемисионни инсталации за отопление и електропроизводство за домакинствата и публичните сгради. Убедени сме, че развитието на ВЕИ по проекти, **изпълнявани от енергийни кооперативи**, с цел **насърчаване на възобновяемите енергийни източници**, ще допринесе за насърчаване на предприемачеството в тази област и ще постигне хоризонтален социален ефект.

3. ВКЛЮЧВАЩ ПАЗАР 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** (дуалната система за образование и обучение), 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 социалните партньори, или по професионални направления, в т.ч. за равно третиране на МСП.

Сред приоритетите трябва да бъдат предучилищното и училищното образование чрез годишно осигуряване на средства в размер на не по-малко от 5% от БВП. Това ще гарантира ежегоден ръст на единните разходни стандарт за финансиране на образователните институции с 20% и запазване на размера работните заплати в сектора 125% спрямо средната за страната. Наред с това е необходимо да бъдат осигурени средства от Държавния бюджет за построяване на нови училища и детски градини, с цел въвеждане на едноменен режим на обучение до 2027 г. и пълен обхват на децата в предучилищна възраст.

Във връзка с недостига на учители в образователните институции е необходимо 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, както и да се развият и разширят политиките за повишаване квалификацията и кариерното развитие на педагогическите специалисти.

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 е неотложно въвеждането и гарантирането на трипартитния принцип в управлението и контрола на системата за 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**, приоритетно ориентирани 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 по-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.

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 настояничество, 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

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

Модернизирането на АЗ трябва да продължи чрез предоставяне на нов вид **комплексни индивидуални услуги за улесняване на преходите**, чрез активиране на услугите по консултиране, ориентиране и информизиране – 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.

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.

В сферата на пазара на труда КНСБ подчертава необходимостта от стабилна и управляема политика за законната миграция и ограничаването на нерегламентираните миграционни потоци. Настояваме 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 настоява за 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.

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 др.) КНСБ настоява за **разширяване на мрежата от Служби по трудови и социални въпроси** към посолствата в държавите членки на ЕС.

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

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. Обстоятелството, че България все още не пристъпва към изработване на Национален план за въвеждане на ЕССП дава основания на КНСБ да е доста настоятелна, доколкото предизвикателствата на пазара на труда, ширещата се бедност и дълбоките социални неравенства в страната изискват определянето и провеждането на високо амбициозни социални политики и мерки.

Успоредно с планираните реформи в системите на социално осигуряване и социално подпомагане, **разходите за социална защита трябва да достигнат ниво от поне 18% от**

БВП към 2027 г., за да можем максимално да се доближим до средноевропейските стойности от 20%.

Тази цел е осъществима при ежегодно нарастване на социалните разходи средно с ок. 4 млрд. лв. при номинален ръст на БВП с ок. 11 - 12 млрд. лв. на година.

Таблица 4: Динамика на БВП и социалните разходите като дял от БВП за периода 2024– 2027 г. (прогнози)

Година	БВП (текущи цени, млн. лв.)	Социални разходи (% от БВП)	Социални разходи (млрд. лв.)	Темп на прираст (млрд. лв)
2023	183 700	14,1	25,9	
2024	199 800	14,7	29,5	3,6
2025	211 600	15,5	32,7	3,2
2026	223 000	16,5	36,7	4
2027	234 600	18	42,1	5,4

Източник: Изчисления на ИССИ на КНСБ

Очакванията са БВП към 2027 г. да нарасне с близо **50 млрд. лв.** повече спрямо 2023 г. От тях, ок. **16,2 млрд. лв.** е необходимо да бъдат заделени допълнително за социални разходи (без здравеопазване), за да достигнем стойност на преразпределяне от минимум **18%**. Това означава среден прираст от около 4 млрд. лв. на година, което е напълно постижимо с оглед динамиката на БВП от последните години и изпълнението на приходите в бюджета.

Таблица 5: Разходи във функция „Здравеопазване“ и функция „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“ за периода 2023 – 2027 г. (предложение на КНСБ)

	2023	2024	2025	2026	2027
1. Здравеопазване (млрд. лв.)	8,87	10,1	11,1	11,6	12,1
2. Социално осигуряване, подпомагане и грижи (млрд. лв.)	25,9	29,5	32,7	36,7	42,1
2.1. Пенсии (млрд. лв.)	19,2	21,7	23,7	26,4	30,5
2.2. Социални помощи и обезщетения (млрд. лв.)	4,6	5	6	7	8
2.3. Програми, дейности и служби по социалното осигуряване, подпомагане и заетостта (млрд. лв.)	2	2,7	3	3,3	3,6
Общо (1 + 2) (млрд. лв.)	34,7	39,6	43,8	46,4	54,2
Общо (1 +2) като % от БВП	18,8	19,8	20,6	20,9	23

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. за периода 2026 г. и 2027 г., а за 2025 г. предвидения ръст спрямо последната прогноза на МФ, е 1 млрд. лв.** Общата сума за периода 2023 – 2027 г., която е необходима допълнително, е в размер на **3,2 млрд. лв. Това ще позволи достигане на разходите за здравеопазване ок. 5% от БВП през 2027 г.**
- ◆ 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 ок. 2,7 млрд. лв. **Сумата от 42,1 млрд. лв. в края на периода ще позволи на страната ни да достигне 18% преразпределяне от БВП към разходи за социално осигуряване, подпомагане и грижи.**
- ◆ Предвиждаме общ ръст на разходите за социални помощи и обезщетение в размер на 3,4 млрд. лв. към края на периода спрямо началото (4,6 млрд. лв. през 2023 г. спрямо 8 млрд. лв. през 2027 г.).
- ◆ Предлагаме и ръст на разходите за програми, дейности и служби по социално осигуряване, подпомагане и заетост (от 2 млрд. лв. през 2022 г. до 3,6 млрд. лв. през 2027 г.).
- ◆ По този начин, **общата сума на разходите за двете функции ще бъде в размер на 54,2 млрд. лв. в края на периода, което ще позволи достигане на съотношение от 23% от БВП на страната ни.**

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, в т.ч. в светлината на ЕССП.

- ◆ Необходимо е чувствително да се подобри обхвата и адекватността на обезщетенията за безработица. Трябва защитата да се разшири по отношение и на т.н. самоосигуряващи се, а от повишена адекватност се нуждае както от минималното обезщетение, така и от максималното такова. В рамките на горепосочения ръст на средствата по функции, месечният размер на минималното обезщетение за безработица трябва да нарасне и като сума, и като съотношение спрямо СОД, на безработните лица. Така минималното обезщетение непременно следва да гарантира поне 60 на сто от МРЗ, или през 2025 г. да достигне 560 лв. месечно, което отразява равнището на МРЗ от 2024 г. На фона на равнището на линията на бедност от 526 лв./2024 г./ такова нарастване би било доста адекватно, като стремежът трябва да бъде към поддържане на

съотношение между минималното месечно обезщетение за безработица и МРЗ за страната на ниво от 60 на сто, каквото е принципното изискване на КСО. Разбира се, за да се случи това трябва да се променят и други нормативни текстове, които да отразяват специфичните и обективни случаи, когато могат да се налагат ограничения на равнището на обезщетението.

- ◆ Предлагаме нарастване на **минималното обезщетение за безработица** до 2027 г., което не само да следва ръста на МРЗ за страната, но и да го надминава за да държи сметка и за официалната линия на бедност, като е естествено да я надвишава, доколкото няма логика, лица работили и осигурявали се регулярно и адекватно да получат защита, която дори не достига линията на бедност. В този смисъл, **то трябва да нарасне от 383,40 лв., колкото е в момента на месец (18 лв. на ден), до сума, която към 2027 г. да е поне 60% от установената минимална работна заплата за страната.** Това означава, че в 2027 г. размерът на минималното месечно обезщетение за безработица трябва да бъде - **поне 930 лв. (42,00 лв. на ден при МРЗ 1550 лв. по КНСБ).**
- ◆ На внимателна преценка следва да се подложи обезщетението за отглеждане на малко дете до 2 г. възраст, което въпреки неодобрението на почти всички социални партньори беше установено на равнището на МРЗ за страната. . Този подход е в разрез с основни осигурителни принципи и е добре, че беше стопиран в бюджета за 2024 г., но политическите тенденции МРЗ да служи за критерий на определяне размера на това обезщетение остават налични.

Периодът на извънредното положение и извънредната пандемична обстановка и особено процесите на пазара на труда, свързани с прехода към нисковъглеродна икономика много ясно очертаха необходимостта от:

- Укрепване приходите на Фонд „Безработица“ на ДОО, разширяване функциите му в преходите от безработица към заетост и обратно, в това число въвеждане на режим на частична /икономическа/ безработица;
- Разширяване обхвата на защитата от безработица към самоосигуряващите се лица, както и постоянно осъвременяване на минималния и максималния размер на обезщетението за безработица;
- Регламентиране на обезщетения за безработни младежи след завършване на образование и до „първа заетост“, както и за принудително заетите в т.н. неизгодни форми;

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. Постъпателното увеличение на средствата на фонд „Пенсии“, трябва да позволи провеждането на амбициозни мерки и политики за ръст на пенсиите, които обаче задължително трябва да съответстват на основополагащия осигурителен принцип **принос-права.**

Таблица 6: Предложение за ръст на средната пенсия /всички видове/ за периода 2023 – 2027 г.

	2023	2024	2025	2026	2027
Брой пенсионери /души/	2 098 140	2 075 800	2 060 300	2 048 500	2 038 500
Средногодишен размер на пенсията /лв./	776	892	1001	1122	1256

Източник: ИССИ на КНСБ

- ◆ **КНСБ настоява за 2025 г. увеличение на пенсиите да бъде осъществено минимум чрез осъвременяването им по „швейцарското правило“, но не по-малко от прогнозираната средногодишна инфлация за годината. Но КНСБ ще настоява осъвременяването да се прилага в комбинация с плавно повишаване на приноса на всяка година осигурителен стаж от 1,35 до поне 1,55, така че да се достигне коефициент на заместване 65%. При настоящите разчети, нетният коефициент на заместване ще се приближи до тази стойност от 48% през 2023 г. до 56% в края на периода през 2027 г. Предложените ръстове на Таблица 6 са консервативни и са разчетени при темп на прираст на средногодишната пенсия в размер на минимум 12%.**
- ◆ КНСБ ще настоява законодателството да се реструктурира така че трудовите права, респ. свързаните с тях социално-осигурителни права, да генерират такива заместващи доходи, които да повишават постоянно покупателната способност на хората.
- ◆ Конфедерацията ще продължи да се противопоставя на тенденцията от последните две години да се прилагат популистки мерки и политики за повишаване на пенсиите, които ангажират огромен публичен финансов ресурс, но увреждат принципа принос-права и не дават резултат за повишаване на всички пенсии като вид и размер.

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:

- Повишаване дела на пенсиите в БВП, подобряване баланса приходи/разходи в ДОО и укрепване финансите на фондовете, като начало „безработица“ и „болест и майчинство“;
- Ежегоден ръст на основните параметри на приходите на ДОО и постепенна отмяна на максималния осигурителен доход;

Въвеждане на обективен механизъм за определяне на минимална пенсия за лицата, които се пенсионират с минимален/частичен осигурителен стаж (чл.68,ал 3КСО), който справедливо да отразява периода на участието им в осигуровката и съответно ограничения им принос, по сравнение с тези, които изпълняват изцяло условията за придобиване право на пенсия за ОСВ;

- Окончателна отмяна на нормативно установения „таван“ на пенсиите, преди всичко на тези, определени от осигурителните доходи на лицата от 2000 г. и до момента на придобиване на права, като се разработи специален механизъм за отпадането на ограниченията и за всички останали пенсии за ОСВ;

- По-нататъшно модернизиране на медицинската експертиза;
- Договаряне на МОД по икономически дейности и групи професии, обвързване с договаряне като минимални работни заплати в съответните ИД;
- Наблюдение на т.н. „фаза на изплащане на пенсиите“ от ДЗПО, с цел предприемане на евентуални корекции, според ефекта, в т.ч. обвързване правата от двата стълба.

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.

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

- Осъвременяване на Здравната стратегия от независими експерти и обществени кръгове, освободени от тесни лобистки интереси;
- Прилагане на Националната здравна карта като инструмент за прогнозиране, разпределение и ефективно използване на здравните ресурси;
- Ликвидиране на търговската логика на изграждане и практики в здравната система; налагане на „нонпрофит“ статус на участниците в процеса. Въвеждане задължение частните болници да закупуват лекарства на база обществени поръчки;
- Гаранции за качество на медицинските услуги и равнопоставеност, своевременност и безопасност за пациентите;
- Реформиране на извънболничната помощ и изграждане на ефикасна спешна помощ;
- Създаване на система на „защитени здравни заведения“;
- Ликвидиране неправомерните доплащания от пациентите, ясни регламенти за допълнителни услуги и забрана на платеното право на избор на лекар или медицински екип;
- Прилагане на адекватни механизми за оценка и възнаграждение на труда, повишаване на специализацията и квалификацията на професионалистите;

Законодателството, практиките и методологията в **социалното подпомагане и социалните услуги**, макар и неотдавна сериозно осъвременени, се нуждаят от **допълнително преосмисляне и модернизиране**. КНСБ настоява за:

- Повишаване дела на социалните трансфери към политиките на подкрепа;
- Кодифициране на програмите и мерките, с цел комплексен подход при подкрепата на всички уязвими групи и модернизиране на критериите за преценка на състоянието и достъп до права;

- Прилагане на модерни минимални стандарти, които постепенно да се базират на 100% отчитане на линията на бедност като критерий за достъп и съобразяване с Европейския инструмент за минимален доход;
- Въвеждане на ваучерна система за услуги, в т.ч. услуги в бита;
- Разработване на нормативна уредба за т. нар. „дългосрочна грижа“.

От **специална защита се нуждаят децата, майките и майчинството**. 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. КНСБ подкрепя мерки за:

- Прилагане на специализирани здравни, социални и пр. грижи за предотвратяване изоставянето на дете (деца) с или без увреждания;
- Строги правила за функциониране на системите за възпитание и обучение на деца, целеви подход към децата от ромски произход;
- Повишаване обхвата на децата, които се нуждаят от специализирани грижи, създаване на условия, близки до семейните;
- Уеднаквяване на обучението и финансовия стандарт за всички приемни родители при професионалната и при доброволната приемна грижа;
- Подобряване финансирането на центровете за деца, развитие на детската и ученическа извънучилищна дейност;
- Изработване на национална концепция за преодоляване на еднородния семеен модел, засилване стимулите за младите семейства с две деца;
- Постоянно актуализиране размера на обезщетенията и помощите за отглеждане на деца, в т.ч. възнагражденията на приемните семейства.

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

Очакваме от правителството усилия и действия за утвърждаване, задълбочаване и разширяване на националния тристранен социален диалог, усъвършенстване и развитие на **правната му рамка**, обогатяване на формите и предметния кръг от въпроси, както и въвеждане на нов механизъм и правна уредба за установяване на **представителността на синдикалните и работодателски организации**. Настояваме за развитие на нова система от права, свързана със социалния диалог, социалното сътрудничество и колективното договаряне.

Очакваме **логистична подкрепа** от страна на държавата на секторния (отраслов и браншов) диалог, вкл. обсъждане и приемане на **Закон за браншовите организации**, както и опростяване на процедурите и окрупняване на представителството на работодателските организации в НСТС, респ. в секторните съвети. Дейността на **отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество** трябва да се изпълни със съдържание предвид предизвикателствата на Ковид-19, Зелена сделка, Индустрия 4.0.

Настояваме за създаване на **Секторен съвет за сътрудничество за държавната администрация към Министерски съвет** - постоянно действащ орган (подобен на НСТС), с цел регулиране на общовалидни въпроси за структурите на държавната

администрация и подобряване на взаимодействието и сътрудничеството на синдикатите със Съвета за административна реформа.

Настояваме за адекватни и своевременни промени в националното законодателството, гарантиращи **пълно и ефективно въвеждане на изискванията на Директивата относно адекватните минимални работни заплати и за насърчаване на колективното трудово договаряне** в ЕС, при нейното транспониране, както и за разработване и приемане и разработване на Национален план за действие за повишаване на покритието на наетите с КТД в секторите - на отраслово/браншово равнище, на равнище предприятие и по общини за дейности финансирани от общинските бюджети.

Настояваме за защита и укрепване на правата на синдикатите и работниците, включително всеобщото право на организиране, достъпа на синдикатите до работните места, правото на колективно договаряне и правото на стачка.

Важно е за нас приемането на закон за **ратификация на Конвенция 154 на МОТ** за насърчаване на колективното трудово договаряне и **Конвенция 151** относно защита правото на организиране и реда за определяне на условията при постъпване на държавна служба и транспонирането им в националното законодателство. В съответствие с чл.2а КТ очакваме насърчаване на колективното договаряне и противодействие на антисиндикалните практики, включително при необходимост прилагане на новия чл.174 б от Наказателния кодекс.

Считаме, че трябва да бъде подкрепено и насърчено участието на национално представителните синдикални 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. Подкрепя очакваме и за **транснационалния диалог в системите на МНК**, които имат поделения в България, включително чрез реализиране на целите на ОИСР.

Призоваваме за укрепване на демокрацията на работното място на първо място чрез засилване на колективното договаряне, въвеждане на актуална правна рамка за информиране и консултиране, участие на работниците в управлението на предприятията, както и пълна защита на добре функциониращите системи за колективно договаряне.

По отношение защита на правата искаме **гарантиране на правото на сдружаване** на работниците и служителите в синдикални организации и упражняването му по места, а деянията, насочени срещу правото на сдружаване и упражняване на синдикални права, да бъдат криминализирани.

Настояваме за адекватни законодателни мерки, вкл. **ратифициране на Конвенция №190 на МОТ относно насилието и тормоза на работното място**. 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**. В тази връзка, въвеждането на **мониторинг на фирмите** относно задължението им за зачитане на човешките права и съответните санкции при неспазването им, би имало съществен принос.

Очакваме правилно и ефективно транспониране на изискванията на Директивата за комплексна проверка на корпоративната устойчивост и Директивата относно подобряването на условията на труд при работата през платформа след окончателното им приемане от ЕС.

Очакваме привеждане на правните регулации за полагане на извънредния труд и сумираното изчисляване на работното време в КТ и ЗДСл в съответствие с Конвенция №1 на МОТ за работното време и Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време. Настояваме да участваме в национален дебат за намаляване на работната седмица в България.

Настояваме за гарантиране на справедлив цифров преход, основан на цифрово управление ориентирано към човека и ефективно регулиране на изкуствения интелект, като ще подкрепи принципът „човекът има контрол“ да бъде признат за право на ЕС.КНСБ е за ясно правно установяване на многообразния профил на новия вид дигитален работник.

Претендираме, че трябва да бъде законово гарантирано правото на работниците и служителите да получат незабавно заработеното от тях трудово възнаграждение, след като са предоставили изискуемия от тях труд на работодателя, чрез промени в действащия чл.245 КТ.

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.

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.