Предложения на КНСБ към правителството

за спешни мерки и основни приоритети за управление и стабилност на страната

Положителната развръзка на продължилите повече от месец тежки консултации и преговори по съставянето на правителство, роди коалиционно споразумение, което за пръв път стана широко обществено достояние. Налице е документ за управленските приоритети през следващия 4-годишен мандат, който визира приоритети по 20 направления. Предстои те да бъдат доразработени в *Програма за стабилно развитие на България 2014-2018 г.* на обявилото се за „проевропейско реформаторско правителство" с премиер Бойко Борисов.

Реформаторските идеи на новото българско правителство представляват микс от стратегии, законодателни инициативи, структурни промени и намерения, които могат да се открият в почти всички програмни области. В програмната декларация се съдържат и елементи на консерватизъм или запазване на статуквото, доколкото се оценяват като добре функциониращи - Валутният борд, данъчната система и др. предимно от финансовата сфера, но също и в областта на доходите, пазара на труда. В този смисъл реформаторските и консервативни настроения са в различни съотношения в отделните направления.

Оценявайки сложността на политическата, икономическата и социалната ситуация в страната, от една страна, и от друга –важността на периода, в който следва да се утвърдят стратегическата рамка, оперативните програми и източниците за тяхното финансиране до 2020 г., КНСБ си дава ясна сметка за огромните предизвикателства и рискове, свързани с:

- усъвършенстване на функционирането на демокрацията, разширяване на гражданския контрол над изпълнителната, съдебната, местната власт и останалите държавни институции;
- намаляване на корупцията, гарантиране на прозрачност и ефективност в управлението на държавната, и частната собственост;
- постигането на резултати в борбата с организираната престъпност, ефективно антимонополно законодателство и засилен контрол върху съществуващите монополи;
- признаване и гарантиране на гражданските, социалните, трудовите и икономическите права на хората и установяване на строг и справедлив правов, финансов и социален ред;
- преодоляване на бедността и социалното изключване чрез колективно договаряне и социално партньорство, водещи до по-справедливо разпределение на плодовете на икономическия растеж;
- реформиране на важни обществени системи(пенсионна, здравна, образователна), с цел стабилизация и устойчивост, но и с непопулярни социални ефекти;
- съчетаване на икономическото, социалното и екологичното развитие, като важна предпоставка за постигането на устойчив икономически растеж;
- необходимостта от мащабни инвестиции във високотехнологични производства, развитие на човешкия капитал, качествена заетост и добре платени работни места;
- демографската криза –предизвикателство в дългосрочен план пред финансовата стабилност на социално-осигурителните системи и пазара на труда в неговите национални и европейски измерения.

Неотменимата целева рамка, която трябва да следва бъдещото управление на страната 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 бюджетен дефицит в рамките на допустимите стойности, ниска инфлация и достатъчен фискален резерв. Особено важни са също – въвеждането на фирмени стратегии за повишаване на производителността на труда и чувствителен ръст на доходите, ученето през целия живот, гарантирането на устойчиви трудови и социални права, осигуряването на възможности за кариерно развитие и насърчаването на гъвкава заетост при адекватна социална закрила.

Тази целева рамка предполага развитие и надграждане на утвърденото през изминалите години в отношенията между социалните партньори. Това означава не само развитие и усъвършенстване на нормативната уредба, но и ново отношение към тристранното сътрудничество и резултатите от него.

С настоящия пакет от предложения в шест приоритетни за КНСБ сфери, синдикатът се стреми с присъщата си ангажираност в обществените приоритети и защитата на националните интереси, не само да бъде коректив и да предлага алтернативи, но и да подскаже идеи и конкретни механизми, които биха били полезни при разработването на управленската програма на новото правителство.

1. ДОСТОЙНО И СПРАВЕДЛИВО ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА

Програмната декларацияе изключително оскъдна по отношение дори на тезисно развити приоритети за нарастване на доходите от труд:

Първо, в нея се предпоставя нарастването на трудовите доходи съобразно темповете на икономически растеж – една най-обща формулировка, резултатът от която обикновено е спад на тяхната покупателна способност. Икономическият растеж е реална величина, което означава, че за да се запази статуквото в разпределението на дохода, е необходимо най-малко да се отчита и инфлацията, т.е. икономическият растеж да се сравнява поне с реалния ръст на работната заплата.

Второ, отново се лансира възможността за почасова работа и въвеждането на минимално почасово заплащане. Такова, разбира се, съществува и като норма и като практика. Друг е въпросът, че е неатрактивно поради ниското абсолютно ниво на минималното трудово възнаграждение в България. Какво стои зад този запис в документа остава да се гадае.

Трето, КНСБ поставя ясни претенции за нарастване ролята на държавата в първичното и вторично разпределение на дохода, вкл. и през логистична подкрепа на колективното трудово договаряне на различните равнища, разписването на ясни процедури, срокове и последователност на преговорите. По този начин може да се постигне и по-голяма съгласуваност между ръста на МРЗ за страната, МОД, минималните браншови заплати и възнагражденията на фирмено равнище.

- Няколко поредни правителства обещаваха ускорен ръст на доходите от труд и в същото време неприкрито и *тенденциозно поддържаха ниска цената на работната сила,* с оглед постигането на криво разбрана, разходна конкурентоспособност. За параван на тази политика се интерпретират „доказателства и анализи" за ниската производителност на труда в България.
- *Аргументи противопоставящи се на подобни инсинуации са налице*. Официалните данни сочат, че за България БВП на глава от населението (в СПС) представлява вече 47% от средноевропейското равнище, докато средната брутна работна заплата в индустрията и услугите (пак в СПС) е едва около 25% от тази в ЕС-28.
- КНСБ не поставя под съмнение значението на производителността на труда, но заедно с това *идентифицира ясно изразен проблем в разпределението*. Затова, ако иска да постигне чувствителен напредък в борбата с бедността и социалното изключване, в

съответствие с целите на Стратегия „Европа 2020" и да реализира догонваща политика в равнищата на работните заплати, България се нуждае не само от по-голяма активност на държавата в преразпределението, а и в сферата на първичното формиране и разпределение на дохода.

- Нарастването на реалните заплати със същите темпове, като производителността на труда, води само до стабилизиране на дела на компенсациите в добавената стойност. *Увеличаването на този дял е процес от политическо естествои изисква засилен социален диалог на всички нива* – европейско, национално, отраслово, фирмено и регионално.
- С оглед реализирането на догонваща спрямо ЕС политика по доходите, при договаряне ръста на работните заплати на браншово и фирмено равнище трябва *дасе използват в максимална степен всички фактори на ръста* – от инфлация и производителност на труда, до по-добре балансирано участие в първичното разпределение на дохода, социални придобивки, бонуси и стимулиращи системи на заплащане.
- *От правителствата и политиците КНСБ ще очаква логистична подкрепа* на бипартитния социален диалог при провеждането на ежегодни преговори по препоръчителни индекси за нарастване на работните заплати в отделните отрасли и браншове, вкл. предоставяне на необходимата по обем, дълбочина и разрези статистическа и отчетна информация.
- Според КНСБ, такъв прелом, който да *компенсира различията в международен и неравенствата във вътрешен план*, може да се постигне в рамките на 3-4-годишен период, което по-лесно може да бъде понесено от икономиката, особено при благоприятна конюнктура. Това означава да бъдат заложени *два важни ориентира–цели* с хоризонт края на 2018 г.:
  - Относителен дял на компенсацията на наемния труд – 50% от БВП;
  - Съотношение между минимална и средна работна заплата – не по-малко от 50%.
- *Повишение на минималната работна заплата* от началото на 2015 г. в размер поне до 400 лв. и гарантиране предимствен ръст през целия 4- годишен период, който да осигури постигането на горепосочената цел до края на 2018 г.
- *Минималната работна заплата следва да се договаря на национално равнище*, като се промени и усъвършенства нормативната база за това. КНСБ настоява за изработване на механизъм за ежегодно договарянена МРЗ, който да се опира на социални и икономически критерии и показатели.
- Синдикатът настоява за *дългосрочна държавна политика*, която да се базира на ясни и точни критерии за оценка значимостта на труда на учителя, лекаря, медицинската сестра, полицая, 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.
- За КНСБ *зачитането и насърчаването на колективното договаряне и автономността на социалните партньори* е най-важният лакмус за оценка на политиката по доходи.Конфедерацията настоява за*ясни процедури, срокове и правила за договаряне на работните заплати на всички нива* –от минималната работна заплата за страната, през препоръчителни индекси за нарастване на работните заплати и браншовите/отраслови споразумения, до общинско и фирмено равнище.
- *Наложителни са и прецизни промени*, касаещи нормативната база по заплащането на труда на национално равнище, с оглед осигуряването на стимулираща среда за преговорите по определяне цената на труда. В тази връзка следва да се гарантира достъп до *статистическа и отчетна фирмена информация*, с оглед формиране и поддържане на база данни на различните нива, която да захранва преговарящите екипи по заплащането на труда.

- КНСБ апелира за засилен и ефикасен контрол от страна на органите на ГИТ по *спазване на трудовото законодателство, касаещо извънредния труд* и настоява за усъвършенстване на текстовете, касаещи прилагането на гъвкави форми на работно време и неговото отчитане, с оглед прекратяването на практиките за прикриване и не плащане на извънредния труд.
- Минималните размери на *допълнителните възнаграждения за нощен труд* (0,25 лв.) и *за времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя* (0,10 лв.), не са променяни от влизането в сила на НСОРЗ – 1 юли 2007 г. Те са загубили всяка връзка с променената икономическа и социална среда, поради което. КНСБ настоява за незабавно еднократно повишаване на минималните размери на тези доплащания, и въвеждане на ежегодна тяхна актуализация съобразно ръста на средната работна заплата за страната.
- За преодоляване на недостатъците в практиката на т.н *ваучерно хранене*, КНСБ настоявада се издават ваучери за храна в размер до 60 лв. на месец, без таван на ограничения от действащите оператори. Така ще се гарантира достъп за всички работници и служители по трудово и служебно правоотношение, вкл. в организации и дейности на бюджетна издръжка.

2. ИКОНОМИЧЕСКА И ФИСКАЛНА ПОЛИТИКА ЗА ПО-ВИСОК ЖИЗНЕН СТАНДАРТ

Очаквано за една дясно-центристка платформа, Програмната декларация определя осигуряването на ускорен икономически растеж като предпоставка за нарастване на доходите и социалните плащания. Но какви параметри се предвиждат за този ускорен икономически растеж в динамика вероятно ще стане ясно в *Програмата за управление.*

Наред с определянето на стратегическите приоритети в развитието на икономиката и ориентирането на бюджетното и икономическо планиране към 7-годишните периоди на финансовата рамка, като положителни могат да бъдат характеризирани и намеренията за стимулиране на износа и конкуренцията, подобряване на бизнес-средата и ограничаване на административните режими за малките и средни предприятия, извеждането на туризма като приоритетен отрасъл, както и въвеждането на електронно управление и насърчаването на дигиталната икономика.

В унисон с възгледите на КНСБ са и намеренията за подкрепа на износителите и фирмите, създаващи иновативни продукти, за насърчаване на българския бизнес и инвестициите в модерни и иновативни производства, които създават нови работни места. Определен интерес предизвикват анонсите за създаване на *Инвестиционен фонд за високотехнологични производства* чрез публично-частно партньорство и за насърчаване на *Втори шанс за предприемачество*. И двете инициативи обаче се нуждаят от конкретизиране на средства, механизми и програми за реализация.

Не се коментират в достатъчна степен двигателите на икономически растеж. Известен акцент се поставя върху износа и инвестиционната активност, докато вътрешното потребление изобщо не се споменава. Това означава, че и за в бъдеще доминиращ остава моделът на „икономика на предлагането".

В областта на публичните финанси приветстваме стремежа бюджетният дефицит и публичният дълг да са рамкирани съобразно европейските критерии, но в пълен дисонанс с европейските идеи и практики разглеждаме консервативния възглед за запазването на данъчната система. Като евентуален компромис в тази сфера приемаме извършването на детайлен икономически анализ и провеждането на обществен дебат върху цялостната данъчна политика, както и въвеждането на данък върху финансовите транзакции, обозначено в документа като „данък върху операциите на капиталовите пазари".

Категорична синдикална подкрепа заслужават намеренията за ограничаване на офшорните компании в икономиката, финансова децентрализация на местните власти,

прозрачност на застрахователните и пенсионните дружества, нови възможности за финансиране на иновационни проекти и стартиращи предприятия чрез ББР и присъединяването на България към Европейския банков съюз, наред с мерките за недопускане втори случай „КТБ".

- КНСБ счита, че е необходим *нов подход при провеждане на икономическата политика* на страната. Основният въпрос е как да се постигне по-висок икономически растеж. Необходимо е да се развиват и прилагат стимули, политики и мерки, генериращи икономически растеж чрез повишаване на заетостта и доходите и поддържащи по-високи темпове на икономически растеж от заложените от служебното правителство 1.2 на сто за 2015 г.Това ще позволили и ускорена политика по доходите на населението.
- *За преодоляване на дефлацията* е необходим сериозен пакет от спешни мерки за стимулиране на потреблението – инвестиционно и на домакинствата, в съчетание с коренно променена подоходната политика, която да даде тласък на потреблението.
- Адекватна намеса и роля на държавата в управлението на икономиката - определяне на приоритетните за развитие икономически сектори и браншове и подпомагане на тяхното развитие с нефинансови средства – привличане на инвестиции,създаване на клъстери, ориентиране към пазари и др.
- Разработване на правителствена *Стратегия за възстановяване на индустрията в България.* Използването на разработката на КНСБ в сътрудничество с бизнеса „Възраждане на индустрията в България" и деветте секторни разработки към нея със сигурност ще допринесе за обхвата и качеството на такава стратегия. Акцент при преструктурирането трябва да е ориентирането към иновативни и конкурентоспособни производства и продукти, създаващи по-висока добавена стойност и качествена заетост.
- Окончателно разрешаване трябва да получи проблема с *нелоялното поведение на големите търговски вериги* по отношение на българските производители чрез промени в Закона за защита на конкуренцията.
- Недопускане нарушаването на принципите на конкуренцията и прилагането на социален дъмпинг в *тръжните процедури по ЗОП* – чрез недопускане участието на фирми с просрочени задължения към своите работници и служители.
- Изработване на пакет от спешни мерки за *стабилизиране на енергийния сектор*, в т. ч. мерки за преодоляване на огромната вътрешна задлъжнялост в сектора по веригата – въглищно добивни дружества, ТЕЦ, АЕЦ, НЕК, ЕРП. Разработване на дългосрочен план за финансово подпомагане на НЕК с бюджетни средства.Това ще облекчи дейността на енергийните дружества, както и ще позволи редовното плащане на работни заплати. Смекчаване на дефицитите в системата чрез предоговаряне на условията по договорите за задължително изкупуване на енергия от американските централи, както и намаляване преференциални цени, по които се изкупува енергията, произведена от ВЕИ. Изграждане на алтернативни трасета за доставка на природен газ.Обмисляне на възможностите за предоставяне на електроенергия на достъпни цени на енергоинтензивните предприятия, постигнали значими резултати за снижаване на енергоемкостта. Разработване и приемане на Стратегия за развитие на енергетиката.
- КНСБ настоява за данъчната политика, която не задълбочава бедността и неравенствата - въвеждане на необлагаем минимум, съчетан с прогресивно семейно подоходно облагане.
- Считаме за целесъобразно въвеждането на данък върху финансовите транзакции, както и предприемането на радикални мерки за повишаване на събираемостта от данъци, акцизи и мита с цел недопускане на дефицит над 3 на сто от БВП.
- Бъдещо увеличаване на държавния дълг да се допуска само за покриване на евентуални бюджетни дефицити, както и за реализиране на мащабни инвестиционни програми.

3. КАЧЕСТВЕНА ЗАЕТОСТ И ЕФЕКТИВНИ ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Гъвкавият и динамичен пазар на труда, както приоритетно е ориентиран той в Програмната декларация, може да доведе до намаляване на безработицата, но това в никакъв случай не означава повишаване на доходите от труд и създаването на качествена заетост, която е в основата на по-високия жизнен стандарт. Промени в българското трудово законодателство в посока по-голяма гъвкавост на заетостта не само не са необходими (вкл. и по оценка на редица международни организации), но и могат да внесат допълнително социално напрежение на пазара на труда.

Политиките на пазара на труда, като намерения и мерки, са ориентирани главно към две целеви групи – младежи (чрез изпълнението на младежката гаранция за заетост и използване на средства от ОП „РЧР"), а също така – социално слаби граждани (изработване на социални оценки и търсене на възможности за социално включване чрез заетост).

Макар че са предмет на разглеждане в обособени области, редица приоритетни направления в сферите „Образование и наука", „Регионална политика" имат пряк или косвен ефект върху пазара на труда. Затова КНСБ счита за изключително важно управленската програма за мандата да предложи конкретни програми, механизми и източници за финансиране на иначе добрите намерения за:

- Професионално образование и обучение, съответстващо на потребностите на региона и изискванията на пазара на труда;
- Въвеждане на дуалната система на обучение;
- Взаимодействие между висшите училища и бизнеса;
- Преодоляване на икономическата изостаналост на отделни райони чрез целенасочени интегрирани инвестиционни програми;
- Прилагане на подхода „водено от общността" местно развитие.

Въвеждането на електронно управление се разглежда като ключов фактор за модернизация на държавата, повишаване качеството на предоставяните услуги, но и за извършването на секторни реформи, т.е. организационно и функционално оптимизиране (разбирай съкращение на адмистративен персонал).Реформи по отношение оптимизация на персонала са приемливи, само след извършването на обстоен и ясен функционално-структурен анализ.

В редица дейности не само че няма излишък на персонал, но е необходимо неговото увеличаване. Качеството на услугите често пъти е в пряка зависимост от числеността на персонала. КНСБ е за прилагането на междунардни стандарти и нормативи в тези сектори.От усъвършенстване се нуждае не само годишната атестационна система, а трябва да се промени и сега действащата система за оценка и заплащане на труда в държавната администрация.

- 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.
- За финансовото обезпечаване на активните политики на пазара на труда трябва да се увеличи *бюджета за активни политики на пазара на труда* по НПДЗ 2015 г. поне до равнището му от 2008 г., като се *задели ресурс за действие при фалит и масови съкращения* на фирми и дружества – целеви резерв за запазване на заетостта.
- С ускорени темпове да започне изпълнението на *Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта*.
- Следва да се акцентира върху програми и мерки за намаляване на младежката безработица, продължителната безработица и безработицата на поколението в предпенсионна възраст, като не се подценява необходимостта от повишаване

адаптивност на работната сила и ограничаване на безработицата и в останалите групи в неравностойно положение на пазара на труда.

- Предлагаме разработването заедно със социалните партньори на нова (втора) *Национална пътека за гъвкав и сигурен пазар на труда*.
- *Регионализация на политиките по заетостта*, като в Националния план за действие по заетостта се включат повече програми и мерки за регионите с целенасочено въздействие за трайно намаляване на безработицата.
- *Подкрепа на предприемачеството и самостоятелната заетост*, с цел създаване на нови работни места, които да предоставят възможност на безработни хора да участват пълноценно в икономическия и обществения живот, вкл. чрез разкриване на източници за социално финансиране на предприемачеството и развитие на социалната икономика.
- *Финансиране на обучения на безработни* по национални и регионални програми и по проекти, както и по реда на чл. 63 от ЗНЗ и чл. 63 от ППЗНЗ с цел придобиване на знания и умения за заемане на заявени от работодателите качествени и устойчиви работни места.
- *Повишаване качеството на контрола* по реализацията на активната политика по заетостта, на качеството на предоставяните услуги, на системата за оценяване на резултатите от работата с лицата търсещи работа чрез Агенцията по заетостта и нейните поделения. Аутсорсване на част от дейностите на Агенция по заетостта с цел предоставяне на повече и по-качествени услуги на търсещите работа безработни лица.
- *Подготовка и квалифициране на работната сила по заявка на работодатели* с обучение чрез работа с цел добиване на компетенции, умения и знания, подходящи за развитие на фирмите.
- *Мотивиране и обучение по ключови компетенции* на обезкуражени лица за повишаване тяхната пригодност за работа и връщането им към активна позиция на пазара на труда.
- Пълно и своевременно въвеждане на *европейските инструменти в областта на* УЦЖ(Европейската рамка за трансфер и натрупване на кредити, Общата рамка за гарантиране на качеството и др.), чрез осъвременяване и публично обсъждане на законодателната уредба.
- Въвеждане 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.
- Въвеждане на *обучението чрез работа* (*дуалната система за образование и обучение),* чрез разработване на подзаконовата нормативната база, с отчитане на новите потребности и социалния ефект от дейността на заетите в образователната система.
- Разработване и приемане на *минимални изискваниякъм предприятия*, предлагащи места за качествено професионално обучение, съобразно технологичния процес.Създаване на *трипартитно управлявани Национален и/или секторни фондове за обучение и квалификация,* с цел повишаване на качеството и гарантиране на обвързването с потребностите на пазара на труда, на първо място в 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 ползват данъчни облекчения.
- *Утвърждаване на ваучерната система* за финансиране на професионално обучение и ключови компетенции на заети, самонаети и безработни лица.
- Въвеждане на *индивидуални кредитни карти* за ППО(формално или неформално, редовно или задочно),покриващи включително средствата за учебни материали, пътни и др. разходи при нискодоходни 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 различни източници – държава, работодател, заето лице, за обучение и кариерно развитие по специално разработен и законодателно уреден механизъм.
- Разработване на нови програми за заетост, насочени към *обществените сектори* с цел подобряване услугите за гражданите под надслов „Заетост в услуга на обществото“ – здравеопазване, услуги на хора с увреждания, детско и възрастово подпомагане;
- В изпълнение на набелязаните мерки в Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2011-2020), КНСБ настоява заразработване на *национален „миграционен профил",* с цел представяне на цялостна картина на ситуацията с входящия и изходящия поток мигранти, като нуждите на пазара на труда от работна сила с определена квалификация да представляват основен аспект на този профил.
- Разработване и въвеждане на *ефективни стимули за задържане, завръщане и улеснена реинтеграция на висококвалифицирани специалисти* в сектори и професии от голям обществен интерес, както и за предприемане на законодателна инициатива за временни мерки за ограничаване на имиграцията в условията на криза, или като се даде приоритет на имигрантите от българската диаспора.

4. СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ И ФИНАНСОВО СТАБИЛНИ ОСИГУРИТЕЛНИ СИСТЕМИ

На проблемите на социалната защита чрез социално осигуряване и политики за социална подкрепа е отделено скромно място в общия раздел Социална политика. Прегледът на записите, директно адресирани към социалното осигуряване и подпомагането остават впечатление повече за стремеж към обтекаеми формулировки, които търпят различна трактовка и/или отговарят на изявени обществени очаквания, отколкото за конкретни и визионерски ангажименти. Старанието да се споменат очаквани от обществото неща и заедно с това да звучат и актуални термини е изтрило от вниманието на авторите, че осигурителната система има нужда от стабилизиране на приходите и се състои не само от пенсии, но и от краткосрочни обезщетения.По отношение на пенсиите хем се предвижда да се търсят възможности в рамките на продължаване на пенсионната реформа за „допълнително нарастване“ (макар да не е ясно допълнително по отношение на какво?), хем пък има ангажимент за устойчивото им нарастване, „съобразено с темповете на икономически растеж. Отделно от това се предвижда „гарантиране на *адекватни спрямоикономическата среда* ?нива на социални помощи и плащания“, към които безспорно следва да се причисляват и пенсиите. Най-конкретна изглежда формулировката, относно пенсионирането на работещите в първа и втора категория труд – „запазване на уредбата за пенсиониране на работещите първа и втора категория до приемане на цялостна пенсионна реформа през 2015 г.“ Тя, обаче също може да се тълкува, доколкото в законодателството съществуват норми, които са част от уредбата, но предвиждат нови изисквания (чл. 168 КСО например).

И все пак, като се остави настрана липсата на достатъчно чистота и конкретност във формулировките и като пропуснем, че на краткосрочното осигуряване не е отделено никакво внимание, може да се направиизвода, че ангажиментите по Програмната декларация, в частта социално осигуряване и подпомагане не са в дисонанс с желанията и предложенията на КНСБ. Има известен синхрон както, относно синдикалното виждане за необходимост от цялостна и комплексна разработка по развитието на пенсионната реформа, в съзвучие с демографските и икономически характеристики, така по адекватността на плащанията, така и по програмите за социално включване. Собствено социалното подпомагане най-оскъдно е засегнато, особено що касае условията за достъп и обхвата на целевите групи, но все пак има маркировка в тази насока.

КНСБ вече оповести един неснижаем минимум от мерки и политики в сферата на социалната сигурност, който горещо ще препоръча на правителството и ще работи конструктивно и амбициозно за постигане на необходимите положителни резултати.

Обвързаността на статута на лицата на пазара на труда с възможностите им за осигурителна защита обуславя и налага важни мерки във всички аспекти на тази защита – краткосрочни и дългосрочни

- Регламентиране на *обезщетения за безработни младежи* за определен период, след завършване на образованието им, до намиране на първо работно място и когато не са включени в стажантски или други целеви младежки програми и мерки за заетост.
- *Специфичен режим за натрупване осигурителниправа и достъп до обезщетения при безработица* за сезонни работници, надомни работници, заети на непълно работно време и др.п..
- Регламентиране на *режим на частична (икономическа) безработица*, в т.ч. чрез създаване на целеви Национален фонд.

Ролята на пенсионната система за благосъстоянието на нациятаи за намаляването на бедността издига в приоритет разработването на мерки и политики за нейното ресурсно обезпечаване и дългосрочната й жизнеспособност да изпълнява предназначението си за поколения напред. Това предполага старателно разработване на Стратегически документ, в който свъзможно най-широк консенсус*да се определят основните цели и необходимите бъдещи мерки и параметрина развитието на пенсионната реформа в средносрочен и дългосрочен план:*

- *Мерки за укрепване и поддържане автономността и стабилността на системата на ДОО*, в т.ч. трипартизма в управленските правомощия.
- Категорични и последователни мерки за *подобряване на баланса между приходите и разходите на системата*, в строго съответствие с актюерските правила и методи, като се стартира от 2015 г. с увеличаване на вноските за фонд „Пенсии“ на ДОО и за фонд „Безработица“ с по 1процентен пункт.Криминализиране на осигурителните измами.
- *Преустановяване самоцелните промени и увеличението на общата пенсионна възраст и разработване на ясен график и крайна дата за установяване на окончателни изисквания, които не подлежат на изменения, освен по лично волеизявление на работещите*.
- Постепенно установяване на *трайно съотношение (1/10) между минималния и максималния осигурителен доход*, с оглед подобряване приходите, повишаване интереса на осигурените лица с по-високи доходи и установяване на естествен автоматизъм при определяне максималния размер на пенсията.
- *График за повишаване адекватността на пенсиите чрез приноса на всяка година осигурителен стаж* в размера, така че да се постига коефициент на заместване на дохода преди пенсионирането на ниво не по-малко от 65 на сто *(2017 г. – 1,2 на сто; 2020 г. – 1,25; 2025 г. – 1,3; 2030 г. – 1,35 и 2035 г. – 1,4 на сто).*От 2017 г. прилагане на коефициент 1.2 за всички пенсии, в т.ч. за новоотпуснатите.
- *Преразглеждане на механизма за ранно пенсиониране и установяване на трайно решение,съответстващо на трудовия принос* на лицата, а не в зависимост от размера на т.нар. „капитал“. Създаване на трайна алтернатива за реализация правото на ранно пенсониране в солидарния стълб.
- *Регулярно осъвременяване на пенсиите*по т.н. „Швейцарско правило”.
- *Мери за развитието и усъвършенстването на ДЗПО* (механизми за положителна минимална доходност; гарантиране пожизнените права на осигурените, в т.ч. защита на допълнителната пенсия от инфлация; регламентиране фазата на изплащане; диверсификация на инвестициите, с оглед жизнения цикъл на осигурените; ограничаване изземванията чрез такси и удръжки от средствата на осигурените;

прецизиране механизмите на служебно разпределение; повишаване ролята на представителните организации на трудещите се в защитата и контрола и пр.).

- *Анализ на потребността от и разчети за промени на вноската за втория стълб*на пенсионната система(УПФ), с оглед подобряване адекватността на допълнителната пенсия и без да се засягат постъпленията за фонд „Пенсии“ на ДОО.
- *Преглед на програмите и законодателството в областта на социалното подпомагане с оглед прецизиране на целеполагането и обхвата, както и на критериите за достъп до отделните програми. Осъвременяване и обогатяване на формите и начините на социална подкрепа, в т.ч. чрез ваучери за социални услуги.*

5. РЕФОРМИ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО С ЕДНА ОСНОВНА ЦЕЛ – ПОДОБРЯВАНЕ ЗДРАВЕТО НА НАЦИЯТА

В Програмната декларация са видни намерения, които КНСБ възприема, представя и по които работи от дълго време. Но други са неясни и имат повече декларативен характер - „приоритетно инвестиране в кадрово, логистично и техническо развитие”, или - „оптимизиране на доболничната и болничната здравна помощ”.

С програмата за действие в направление „Достъп на всички до основен пакет качествени здравни услуги” се изразява категоричното намерение в своите бъдещи действия КНСБ да се придържа към препоръката на Съвета на Европа, отправена към страните от Централна и Източна Европа– *като основен критерий за успеха на реформите в системите на обществено здравеопазване да се използва постигането на ефективен достъп до здравни грижи, без дискриминация и независимо от съпътстващите финансови проблеми*.

Промените в здравната система би следвало да се осъществяват под егидата на една основна цел – подобряване здравето на нацията. Здравеопазването е дело на цялата нация, но управлението му е отговорност на тези, които са избрани от хората да ги представляват и те трябва да носят такава за осъществяване на политически декларираните намерения пред целия български народ.

Решенията по здравната реформа и адекватния достъп до здравна помощ, не следва да се осъществяват с идеологеми и социални експерименти, а с целенасочени действия, при ясна политическа визия и широк обществен консенсус.КНСБ е убедена, че е крайно време да се вземат точните и смели политически решения и да се предприемат съответните практически действия за оптимизиране на здравната система и повишаване на нейната ефективност.

КНСБ остава коректен и лоялен партньор, генератор на идеи, инициативи и практически действия в процеса на здравната реформа, така че да се постигнат положителни, ефикасни и качествени решения.

- Промените в здравната система не могат и не бива да са дело на отделна партия или коалиция. Те следва да се прилагат в единна и логична взаимосвързаност, водеща до трайно и устойчиво решаване на проблемите в здравеопазването. Създаването на *обществено приета здравна стратегия* с безусловното участие на социалните партньори и представители на широки обществени кръгове, свободни от тесни лобистки интереси - пациенти, здравни специалисти, политически сили и експерти по обществено здраве, е първата и неотменима стъпка в процеса на промени за изграждане на съвременна и ефективна здравеопазна система.
- Необходимо е всички политически сили, независимо дали са управляващи, представени в Народното събрание или извън него, да осъзнаят мисията си и да работят за изпълнение на Националната здравна стратегия, с *приемственост между правителствата* за постигане на наистина устойчиви и позитивни резултати.

- За КНСБ е необходимо модернизиране на здравното законодателство и въвеждане на утвърдени*добри практики за* повишаване на гаранциите за достъп до качествени здравни грижи и услуги.
- В пакета от мерки за увеличаване на финансовия ресурс следва да се заложи, както *повишаване събираемостта на здравните вноски*(включително чрез инкриминиране на тяхното укриване), така и *увеличаване дела на държавата* в здравноосигурителните приходи за лица, които по закон се осигуряват от нея.
- Приемането на *Национална здравна карта* като инструмент, чрез който се създават норми и процедури за регионално планиране на здравни ресурси и определяне на здравни потребности, е от съществено значение.
- Безусловно необходимо е и разработването на *стратегия за човешките ресурси в здравеопазването*. Тя задължително трябва да третира управлението на миграционните процеси и мотивацията на медицинските специалисти за работа в България. Стратегията и планът за практическото й приложение трябва да включват всички възможни направления и механизми, които гарантират необходимия кадрови потенциал в системата.
- Разработване и приемане на *политика по доходите, респективно нови механизми на заплащане в здравеопазването*. Необходимо е преструктуриране на работната заплата така че да се увеличи постоянната й част за сметка на непостоянната, която се формира от допълнителните приходи – клинични пътеки и други. Постоянната част следва значително да надвишава непостоянната, отразявайки съответните отговорност, сложност и комплексност на труда.
- Стратегически е въпросът за *формирането на работните заплати в лечебните заведения*, които хем са търговски дружества, но потребяват публичен финансов ресурс.Необходима е стройна система от правила и норми за формиране на работната заплата в лечебни заведения - потребители на публични финансови средства.
- *Разработване на диагностично-лечебни алгоритми* в извънболничната помощ и преразглеждане на медицинските стандарти за извънболнична и болнична помощ, с цел гарантиране на равнопоставен достъп, своевременност и качество на предлаганата медицинска помощ.
- Към настоящия момент дискусиите и предприетите дейности в подготовката за прилагане на *системата на DRG – Диагностично-свързани групи и APG – Амбулаторно-поликлинични групи* се отличават повече с любителски ентусиазъм, а не с необходимия научно-практически подход за въвеждането на една наистина работеща и ефективна нова система на финансиране.
- Изграждане на *реален обществен контрол* върху разпределението и разходването на публичните средства за здравеопазване. Публичност, отчетност и прозрачност в разходите на лечебните заведения. Засилване на публично-правния характер на НЗОК.Подобряване на контрола от страна на НЗОК чрез промени в нормативната уредба, позволяващи повече правомощия за контрол.
- Изграждане на *информационна здравна система с персонално електронно здравно досие и лична електронна здравна карта*. Изграждането на такава система ще подобри многократно регистрацията на здравни данни и ще подпомогне институционалния и обществения контрол.
- *Нова лекарствена политика* исъздаване на възможности за по-широко ползване на генерични лекарства.

6. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ, СИНДИКАЛНИ И ТРУДОВИ ПРАВА

В Програмната декларация не се проследяват намерения за засилване ефекта и укрепване на социалния диалог, връзките и взаимоотношенията със социалните партньори. В тази посока т. 18.2 от Декларацията за прозрачност на публичната среда и широко участие на гражданското общество в приемането на закони и политики не може да изчерпи, нито да подмени изискуемите от закона връзки и взаимодействия със социалните партньори. Социалният диалог, като изискване на чл. 2 и 3 от КТ, е специфичен и утвърден по европейска линия ангажимент на Правителствата и Народното събрание.

Исканията на КНСБ по отношение развитието на тристранното сътрудничество, социалния диалог и колективното трудово договаряне са инвестиция в консенсусното развитие на страната.

- Съвместно разработване и сключване на *Пакт за социално-икономическо развитие* на страната.
- Приемане на промени в Кодекса на труда и в *Правилника за организацията и дейността* на съветите за тристранно сътрудничество, изработени и приети с консенсус в рамките на Комисията по трудово законодателство към НСТС.
- Възстановяване на *Консултативния съвет към Комисията по труда и социалната политика* в Народното събрание.
- Създаване на *Консултативен съвет (група) към министъра на труда и социалната политика* за анализ на конвенции на МОТ и директиви на ЕС, с цел коректно транспониране и ефективно функциониране, чрез националното законодателство и практики.
- Адекватни мерки за повишаване отговорностите и ангажираността на областните управители по отношение дейността на *областните съвети за партньорство*.
- Изработване на ясни и конкретни критерии за национална *представителност на сдружения и организации на гражданите*. Обсъждане на възможностите за разширение състава на Икономическия и социален съвет от страна на тези представители (при необходимост –предприемане на изменения в Закона за ИСС).
- Създаване на законова възможност на представителните синдикални и работодателски организации, по тяхна инициатива, или след възлагане от страна на държавата – чрез *двустранни споразумения* да уреждат въпроси по предмета на сътрудничеството по чл. 3 от Кодекса на труда, които впоследствие държавата да урежда по нормативен път.
- Ратифициране на *Конвенция 154 на МОТ* за насърчаване на колективното трудово договаряне.
- Ясно разграничаване и уточняване по нормативен път на *ролята и мястото в колективното договаряне* на кметове, министри в бюджетната сфера, ръководители на бюджетно финансирани предприятия и пр.
- Решаване по категоричен начин *правото на колективно трудово договаряне за държавните служители*.
- Превръщане на процесите на *разпростиране валидността на отрасловите/браншовите колективни трудови договори* в постоянна практика и действен инструмент за борба срещу сивата икономика, полулегалната заетост и нелоялната конкуренция.
- Усъвършенстване и развитие на нормите относно 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.

КНСБ продължава да счита, че са наложителни редицазаконови изменения, дори в най-висшия закон на страната – Конституцията, за да бъдат уредени по подобаващ начин някои фундаментални права на гражданите.

В сферата на конституционните права:

- Приемане на *нов закон, свързан с чл. 50 от Конституцията*, чрез който да се гарантира правото на стачка за защита на социални и икономически интереси, вкл. и на държавните служители, да се регламентират национални и отраслови стачни действия, както и да се издигне и обогати статута, ролята и мястото на Националния институт за помирение и арбитраж.
- Да се гарантира *конституционното право на сдружаване,* вкл. и синдикално, чрез криминализиране на деянията, насочени срещу упражняването на това право.
- Да се гарантира действието на *върховния принцип на Конституцията*, отразен в нейния преамбюл – „правата на личността, нейното достойнство и сигурност“, както и конституционното право на "... заплащане, съответстващо на извършената работа ..." (чл. 48, ал. 5КРБ), чрез допълнения на текстове в КТ, ГПК, ТЗ, ЗГВРСНР, ЗОП и др. закони.
- България да се обвърже и с ал.1 от чл.4 на ЕСХ, третиращ „правото на всички работници на справедливо възнаграждение, достатъчно за поддържането на прилично жизнено равнище за тях и техните семейства" (чреззакон,приет от НС на 29.03.2000 г.,сме обвързани само с ал. 2-5 от чл. 4 на ЕСХ – ревизирана).
- Въвеждане в Конституцията на възможност за създаване на особени юрисдикции и чрез допълнения в съответните закони – по съдебни райони да се създадат *обществени трудови съдилища* със съдебни състави от представители на работниците и работодателите.

В областта на трудовото законодателство :

- Да се обсъдят поставените от КНСБ проблеми вправната уредба, съдържаща се в Кодекса на труда относно:
  - сумираното отчитане на работното време;
  - командирането на работници;
  - изпращането на работници на работа в държави членки на ЕС

  и въз основа на това да се направят съществени изменения и допълнения в тази уредба.
- Въз основа на съществуващата правна уредба за регистрацияна трудовите договори да се създаде и уреди формирането на значително *по-комплексна и по-широка база данни* за съществуващите индивидуални трудови договори, вкл. възникнали трудови правоотношения, чрез конкурс и избор.
- Да се обсъдят промени в трудовото законодателство, насочени къмутвърждаване и гарантиране *правото на информиране и консултиране на работниците,* чрез засилване задълженията на работодателите. Въвеждане на това право в пълен обем за държавните служители. Регламентиране създаването на национална статистика за наблюдение на системите за информиране и консултиране, в т.ч. представителството в Европейските работнически съвети.
- Да се приемат допълнения в КТ и други законови и подзаконови нормативни актове, изработени в сътрудничество и след консултации от страна на държавата със социалните партньори, чрез които да се даде възможност за *ефективен граждански контрол в областта на трудовите и осигурителни отношения* и във всички останали сфери на обществени отношения, в които и чрез които съществува и се развива гражданското общество.

Важни законодателни инициативи за България в областта на пазара на труда, с цел равното третиране на работници и служители и защита на техните трудови и социални права, са:

- Транспониране на Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани от трети държави, с цел заетост като сезонни работници и Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани от трети държави в рамките на вътрешно-корпоративен трансфер в българското законодателство. *Срокът за транспонирането на първата е 30 септември 2016 г., а за втората – 29 ноември 2016 г.*
- Ратифициране на Конвенция 189 на МОТ за домашните работници, във връзка с нарастващия брой на заетите в този сектор. Чрез ратификацията на тази Конвенция ще се даде възможност за спазване на основните права на работното място, а именно правото на сдружаване и колективно договаряне.