

М Е М О Р А Н Д У М

за социално-икономическото и обществено-политическото развитие на България (2013 - 2017 г.)

София, март 2013 г.

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

АЗ – Агенция по заетостта
АМСП – Агенция за малки и средни предприятия
БВП – брутен вътрешен продукт
БЗР – безопасност и здраве при работа
ВЕИ – възобновяеми енергийни източници
ВНРЗ – Вътрешни правила за работната заплата
ГИТ – Главна инспекция по труда
ГМД – гарантиран минимален доход
ГПК – Граждански процесуален кодекс
ДОИ – държавно образователно изискване
ЕИП – Европейско икономическо пространство
ЕК – Европейска комисия
ЕП – Европейски парламент
ЕРС – единен разходен стандарт
ЕСФ – Европейски социален фонд
ЕСХ – Европейска социална харта
ЗГВРСНР – Закон за гарантиране вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя
ЗДС – Закон за държавния служител
ЗОП – Закон за обществените поръчки
ИСС – Икономически и социален съвет
КЗК – Комисия за защита на конкуренцията
КРБ – Конституция на Република България
КРС – Комисия за регулиране на съобщенията
КТ – Кодекс на труда
МНРЗ – минимална работна заплата
МСП – малки и средни предприятия
МФ – Министерство на финансите
НЕК – Национална електрическа компания
НПДЗ – Национален план за действие по заетостта
ННР – Национална програма за развитие
НС – Народно събрание
НСОРЗ – Наредба за структурата и организацията на работната заплата
ППО – продължаващо професионално образование
ПОО – професионално образование и обучение
СБ – Световна банка
СПС – стандарт на покупателна способност
ТЗ – Търговски закон
УЦЖ – учене през целия живот
УчПФ – Учителски пенсионен фонд
ЦИЕ – Централна и Източна Европа

УВОД

Конфедерацията на независимите синдикати в България, като най-голямата синдикална и обществена организация в страната, смята за свое право и задължение да представи пред обществото, партиите и гражданските организации визията си за приоритетите на общественото-политическото и социално-икономическото развитие на страната през следващия политически цикъл. Това са нашите послания към кандидатите за властта след оставката на кабинета Борисов и предсрочното разпускане на 41-то Народно събрание – събития, които поставят началото на нов 5-годишен период с ежегодни избори (парламентарни, местни, президентски и за Европейски парламент). Припознаването на приоритетните за българското общество проблеми и ангажираността с прилагането на предложените от нас инструменти за тяхното решаване, са основен индикатор за поведението ни преди и по време на целия политически мандат.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА

Европейското ни членство и глобалните процеси поставят нови **външно-политически предизвикателства** пред нашето развитие:

- Процесът на интеграция в Европа още не е завършил, а съюзът се раздира от противоречия и покачващо се обществено напрежение, социалните цели са подчинени на икономическата рационалност. Ефектът е нарастване на евроскептицизма, ксенофобията и появата на центробежни сили.

- Властващият неолиберализъм, политиките на рестрикция и орязване на права, се трансформира в политически и финансов инструмент „Европа на две скорости” – с ядро и периферия, която фактически представлява изолационен пояс. Ядрото е уморено да спасява, а периферията е на границите на изтощението от налаганите непопулярни реформи.

- Новият програмен период за кохезионната политика на ЕС (2014-2020 г.) изисква от правителството и гражданското общество да положат неимоверни усилия в управлението на оперативните програми и разработването на ефективни проекти, за да се постигне максимална усвояемост на европейските средства при засилен граждански контрол.

- От изключителна важност е предстоящият Договор за партньорство между България и ЕС, който определя икономическите и финансови условия за достъп до европейските фондове и е ключов фактор за балансирано регионално развитие и по-добра социална кохезия.

Основните предизвикателства пред общественото-политическото развитие на страната са свързани с:

- усъвършенстване на функционирането на демокрацията, с цел по-широко включване на гражданите при вземането на решения, чрез въвеждане на повече елементи на пряката демокрация и демокрацията на участието;

- разширяване и надграждане на механизмите на представителна демокрация, чрез гарантирано участие на гражданска квота в законодателната власт, както и разширяване на гражданския контрол над изпълнителната, съдебната, местната власт и останалите държавни институции;

- намаляване на корупцията, гарантиране на прозрачност и ефективност в управлението както на държавната, така и на частната собственост, отчетливи 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, осигуряващ равнопоставеността на всички пред закона и равните възможности за личен просперитет.

Основните предизвикателства пред социално-икономическото развитие са свързани с:

- преодоляване на бедността и социалното изключване, чрез: колективно договаряне и социално партньорство, водещи до по-справедливо разпределение на плодовете на икономическия растеж и достигането им до широк кръг от населението; нова политика по доходите, усъвършенстване на данъчната политика, създаване на условия за устойчивост на пенсионната система, реформиране на здравната и образователната системи;

- съчетаване на икономическото, социалното и екологичното развитие, като важна предпоставка за постигането на устойчив икономически растеж, с характерните за него – високотехнологично производство, развит потенциал на човешкия капитал, качествена заетост и добре платени работни места;

- демографската криза – огромно предизвикателство в дългосрочен план пред финансовата стабилност на социално-осигурителните системи и преодоляването на структурните и качествени дефекти на българския пазар на труда;

- падането, от началото на 2014 г., на последните бариери пред свободното движение на българските работници на територията на ЕС, е шанс за ускорена кохезия, но крие рискове от нови проблеми пред заетостта и от задълбочаващи се дисбаланси на вътрешния пазар на труда.

Неотменимата целева рамка, която трябва да бъде следвана от бъдещото управление на страната и социалните партньори съдържа: запазване на макроикономическата стабилност, чрез механизма на валутния борд, до присъединяването на страната към икономическия и валутния съюз, ефективно управление на публичните финанси, поддържане на 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.

Определените по-горе предизвикателства предполагат ново състояние и развитие, вкл. надграждане на утвърденото през изминалите 20 години в отношенията между социалните партньори – Правителство, представителни организации на работниците и служителите и работодателски съюзи. Това означава не само развитие и усъвършенстване на нормативната уредба, но и ново отношение към тристранното сътрудничество и резултатите от него.

ПРИОРИТЕТИТЕ

Политическите сили, гражданските организации и обединения, всички социални актьори са длъжни да постигнат съгласие по националните приоритети за следващите четири години и да поемат ангажимент да не ги поставят под съмнение и ревизират по партийни или конюнктурни причини и преди всичко в изборните кампании.

1. ДОСТОЙНО И СПРАВЕДЛИВО ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА – ПРОМЕНИ В РАЗПРЕДЕЛЕНИЕТО И СИСТЕМИТЕ НА ЗАПЛАЩАНЕ

През последните 4 години бе наложена безпрецедентна по своя обхват и продължителност политика на „замразяване на доходите”, която в условията на криза постигна целевия фискален ефект, но имаше много тежко отражение върху жизнения стандарт, домакинските бюджети и потреблението. По данни на Евростат под линията на бедност е 22.3% от населението на страната (1.677 млн. българи), а в „риск от бедност и

социално изключване” са общо 49.1% (3.693 млн. души). В домакинствата живеят 279 хил. „работещи бедни” (или 8.2% от заетите), а според размера на получаваната работна заплата – 668 хил. (27% от наетите) се определят като „ниско платени работници”. Тази политика имаше не само отрицателно въздействие върху доходите, но тя действаше проциклично – забавяйки потреблението и вътрешното търсене.

Компенсацията на наемния труд, като относителен дял в БВП на България, вече две десетилетия е на нива около 35%, което ни нарежда трайно на последно място сред държавите-членки на ЕС-27. Не можем да постигнем достойно заплащане на труда, без да променим съществено това съотношение, защото ниското участие на труда в разпределението на дохода означава продължаваща масова бедност и задълбочаване на социалните неравенства. Приоритетно значение за синдиката в настоящата ситуация придобива разширяване на възможностите на всички нива да влияе върху заплащането на труда и максимално ефективно да се противопоставя на опитите за орязване на права и придобивки и за превръщането на разходите за труд в основен фактор на конкурентоспособност.

1.1. Реализиране на догонваща политика по заплащането на труда

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 служат постоянно привежданите „доказателства и анализи за ниската производителност на труда в България”.

- КНСБ винаги *аргументирано се е противопоставяла на подобни инсинуации*. Ако за България БВП на глава от населението (в СПС) представлява вече 44% от средноевропейското равнище, то нашата средна брутна работна заплата в индустрията и услугите (пак в СПС) е едва около 25% от тази в ЕС-27.

- В същото време особено тревожен интерес за европейските чиновници предизвика *връзката „заплати – производителност на труда”* у нас, след като през миналата година представители на ЕК проведоха проучвателна мисия във връзка с „предупреждението”, че номиналните разходи за труд в България нарастват много бързо и това представлява реална опасност от появата на макроикономически дисбаланси.

- КНСБ не поставя под съмнение значението на производителността на труда, но заедно с това *ние идентифицираме ясно изразен проблем в разпределението*. Затова, ако искаме да постигнем чувствителен напредък в борбата с бедността и социалното изключване, в съответствие с целите на Стратегия „Европа 2020” и да реализираме 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 естество и изисква засилен социален диалог на всички нива* – европейско, национално, отраслово, фирмено и регионално.

- В тази връзка *КНСБ си поставя амбициозни цели* и тяхното постигане е пречупено през въздействието на четири икономически фактора – производителност на труда, инфлация, заетост и разпределение:

- не по-малко от 25 % реален ръст на средната работна заплата за периода до 2017 г., включително;

- при достигане коефициент на заетост (20-64 г.) от 71% през 2017 г., с оглед поетапно и равномерно реализиране на целта до 2020 г. от 76%;

- нарастване на относителния дял на компенсацията на наемния труд в БВП до 45% в края на периода.

1.2. Минималната работна заплата – ежегодно договаряна по общоприет от социалните партньори механизъм

КНСБ възприема МРЗ като един от най-важните инструменти за въздействие върху доходите и като минимален стандарт за наемния труд. Ежегодното договаряне на нейния ръст, а при необходимост и повече от еднократното ѝ увеличение, е надежден подход за поддържане на нейната покупателна способност, противодействие на увеличаване на неравенството в заплащането и защитен механизъм за най-уязвимите слоеве на работниците и служителите.

- В тази връзка, КНСБ настоява за изработване на *механизъм за ежегодно договаряне* на МРЗ, който да се опира на социални и икономически критерии и показатели за съотношение (спрямо линията на бедност, средната работна заплата и др.).

- Считаме, че трябва да се даде възможност на социалните партньори (национално представителните организации на работодатели и синдикати) *в автономен диалог да се договарят за конкретния ѝ размер*, съобразявайки се с общоприетия механизъм, критерии и показатели. Само в случаите, когато не се постигне такова съгласие между тях, да се задейства механизмът на административно (едностранно) определяне. Това означава процесът на консултиране в НСТС да се предхожда от предоставяне на необходимата статистическа информация и 2-седмичен срок за преговори между социалните партньори за постигането на Национално споразумение по МРЗ.

- Следва да се предвиди *ясно разписана процедура и механизъм за определяне размера на МРЗ* за страната, както и основанията, условията и реда за нейното изменение. Въпреки многократните и периодични опити за постигане на трайно решение, липсва всякакъв напредък. Освен непостигането на тристранно съгласие, по-важното е, че остава нормативната празнота по този въпрос.

- КНСБ подкрепя тезата, че „*съотношението минимална – средна работна заплата е подходящ индикатор за оценка влиянието на МРЗ върху дела на доходите от труд и диференциацията в заплащането* между различните групи наемни работници, вкл. *джендър различията*”¹, а от своя страна тези три показателя са важни двигатели на социалната кохезия.

- Особено в периоди на тежки кризи надделяват *положителните ефекти от активното използване на МРЗ* като инструмент в подходната политика, а това са – поддържане равнището на цените и избягване на риска от дефлация по време на рецесия, подкрепа на агрегатното търсене и не на последно място, осигуряване на адекватен стандарт на живот на най-уязвимите групи работници.

- Затова, с оглед смекчаване на съществуващите сега прекалено големи неравенства в заплащането на труда, през следващия 4-годишен период ние целево залагаме *предимствен ръст на МРЗ*, който да доведе *през 2017 г. до съотношение от 50% спрямо средната работна заплата* за страната.

1.3. Стимулиране на автономните преговори по заплащането на труда в реалния сектор (браншово и фирмено равнище)

При договарянето на ръста на работните заплати на браншово и фирмено равнище КНСБ твърдо отстоява правилото за използване на два и повече фактора на ръста (инфлация + производителност на труда + допълнителни ефекти), като допълнителните ефекти трябва да се търсят в посока подобряване на разпределителните съотношения на дохода между труда и капитала, догонваща спрямо ЕС политика по доходите, други

¹ Европейска комисия „Заетост и социално развитие 2012”.

бонуси и социални придобивки, свързани с труда. Залагаме и на други целеви инструменти, каквито са:

- Възстановяване на практиката за ежегодно договаряне на национален и/или браншови *препоръчителни индекси за нарастване на работните заплати* – в зависимост от конкретната икономическа конюнктура.
- Развитие на *браншови и секторни стратегии* в преговорите по заплатите, които да се опират на разработени алтернативни модели за определяне цената на труда.
- *Предприемане на законодателни промени*, касаещи нормативната база по заплащането на труда на национално равнище, с оглед осигуряването на стимулираща среда за преговорите по определяне цената на труда.
- *Усъвършенстване на нормативната база и фирмените документи* по работната заплата и въвеждане на система за оценяване функциите на всяко работно място.
- Гарантиран достъп до *статистическа и отчетна фирмена информация*, с оглед формиране и поддържане на база данни на различните нива от синдикалната система, която да охранва преговарящите екипи по заплащането на труда.

1.4. Използване на нови системи на заплащане – с висока степен на сигурност и отчитане на индивидуалния и групов принос

Основен приоритет за КНСБ е разработването и прилагането на *системи на заплащане от аналитичен тип с класификация на функциите*, като инструмент за обективизиране на основните заплати по длъжности и работни места, с цел спазването на принципа „за равен и равностоен труд – равна заплата“. Ще се стремим към договаряне на системи на заплащане, съобразени със спецификата на конкретните работни места, гарантиращи достатъчно сигурност на възнагражденията и възможности за отчитане на колективния резултат и индивидуалния принос. Синдикалната позиция по отношение цената на труда и формирането на заплатите е подчинена на няколко опорни точки:

- *Балансирано участие в първичното разпределение на дохода*. То е обвързано с максимално ефективно реализиране правото на информиране и консултиране. Без достатъчна и надеждна информация усилията в тази посока ще бъдат хаотични.
- *Многофакторни системи и схеми за заплащане*, които отчитат както квалификацията, опита и трудовия стаж, така и представянето и приноса за подобренията икономически и финансови резултати.
- *Приоритетност на основната работна заплата*. Колкото по-висока е тя, толкова по-големи са гаранциите за достойно заплащане на труда и сигурност при конюнктурни промени – общоикономически или браншови. В тази връзка, намираме за целесъобразно в КТ да се запише препоръчителна норма на процентно съотношение (80:20) твърда към подвижна част на брутната работна заплата.
- *Надграждащ характер на бонусите/премиите*. Те са елемент от фирмената политика и отчитат както индивидуалния принос, така и общата резултатност от дейността на фирмата. Стимулативният им характер фактически следва да надгражда „стандарта“ на основната работна заплата плюс задължителните доплащания по КТ, а делът на гъвкавата част да не надвишава 20% от брутната работна заплата.
- *Равностойно отчитане на индивидуалния и общия принос/резултат*. Справедливостта изисква да се съблюдават и двата фактора, защото не всички работни места са равностойни и не дават еднакви възможности за личностна изява.

1.5. Актуализиране на минималните размери на доплащанията по Кодекса на труда и други нормативни актове

Съществено значение има както спазването на регламента и процедурите, така и проблема с актуализиране размера на допълнителните трудови възнаграждения.

- Опитът ни от последните години показва, че масово се нарушават правилата по отчитане и заплащане на *извънредния труд*. Това означава, че или извънредният труд не се регистрира като такъв, или че доплащанията за него не се извършват съобразно минималните размери, предвидени в чл. 262 от КТ. Най-често нарушенията се прикриват чрез т.нар. „механизми за сумарно изчисляване на работното време”. КНСБ апелира за засилен контрол от страна на органите на ГИТ по спазване на трудовото законодателство, касаещо извънредния труд и в същото време настоява за усъвършенстване на текстовете, касаещи прилагането на гъвкави форми на работно време и неговото отчитане, с оглед прекратяването на практиките за прикриване и неплащане на извънредния труд.

- Минималните размери на *допълнителните възнаграждения за нощен труд* (0,25 лв.) и *за времето, през което работникът или служителът е на разположение на работодателя* (0,10 лв.), не са променяни от влизането в сила на НСОПЗ – 1 юли 2007 г. От тогава досега тези минимални размери са се обезценили с 34.4%. Те са неадекватни на съвременните социални стандарти и променената икономическа среда. Презумпцията, че могат да се договорят на браншово и фирмено равнище по-високи от минимално предвидените в Наредбата размери, не може да оправдае липсата на промени в посока на тяхната актуализация, още повече, че степента на покритие на наемния труд с КТД е сравнително ниска (около 35-38%). КНСБ изисква мерки в две посоки, първо – еднократно адекватно повишаване на минималните размери на тези доплащания, и второ – ежегодната им актуализация съобразно ръста на средната работна заплата за страната.

- През последните години сме свидетели на непрестанен натиск за ограничаване значението и за премахване на *допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит*. Пример за това даде и правителството, което при въвеждането на новата система на заплащане в държавната администрация безцеремонно елиминира този вид доплащане под формата на „еднократно включване в основната заплата”, с което предизвика силно недоволство и нарастващо социално напрежение в различните структури на системата. В колективните преговори на всички равнища КНСБ ще продължава да отстоява правата на работниците и служителите, свързани с това допълнително възнаграждение, договаряно като процент от основната заплата.

- Под силен натиск са поставени редица наши синдикални структури в процеса на колективни преговори, както и чрез промени във ВПРЗ, да бъдат елиминирани изплащаните *добавки (парични и в натура), свързани с вредни за здравето условия на труд и нервно-психическо натоварване*. Като претекст за това от страна на работодателите най-често се изтъкват „инвестициите в подобряване условията на труд”. Не можем да допуснем загуба на права, без ясна и точна експертиза, даваща обективна комплексна оценка на условията на труд. Очакваме не само активизиране участието ни в Комитетите по условия на труд, но и засилен контрол от страна на ГИТ в тази посока.

1.6. Стимулиране на допълнителните социални придобивки и ваучерното хранене

Допълнителните социални придобивки са не само важен фактор за подобряване на трудовия климат, но те създават реални предпоставки за повишаване качеството и стандарта на живот на работниците и служителите. В преговорите на фирмено равнище трябва да се стремим към:

- *Постигането на оптимален баланс между трудовия и семеен живот*. Мерките в тази посока могат да бъдат свързани както с осигуряването на плащания в брой, стоки в натура или услуги, така и с целеви инвестиции в социална инфраструктура по местоработата.

- *Универсалност на социалните придобивки като елемент от цената на труда.* Всички членове на трудовия колектив – работници, служители, „сини” и „бели” якички, следва да имат равен достъп до социалните услуги и надбавки и този принцип да се спазва в КТД.

- *Гъвкавост в преговорите по КТД.* При невъзможност да се извоюват исканията по заплащането – да се търсят частични компенсации, „отложени индексации” и други възможности за повишаване цената на труда, вкл. под формата на допълнителни социални придобивки.

- С оглед преодоляване на досегашните недостатъци на *ваучерното хранене*, КНСБ настоява – да се издават ваучери за хранене в размер до 60 лв. на месец, без таван на ограничения от действащите оператори, така че да се гарантира достъп за всички работници и служители по трудово и служебно правоотношение, вкл. за работещите в организации и дейности на бюджетна издръжка.

1.7. Нови подходи и механизми за усъвършенстване заплащането на труда в бюджетните сектори

Политиката на правителството за „замразяване на доходите” се отрази негативно и върху бюджетната сфера. Заетостта спадна, но това не доведе до по-добри заплати. За последните 3 години броят на наетите лица намаля с 18 924 души (- 4.8%), а за същия период средната работна заплата в бюджетните сектори отбеляза нулев реален ръст.

- Въпреки че *образованието* е сред трите деклариращи приоритетни сектора, които насърчават икономическия растеж, България изостава по отношение на инвестициите в средното образование в сравнение с много други държави от ЦИЕ – членки на ЕС. Делегираните бюджети са важна част от реформата в сектора и ние оценяваме положителния ефект от въвеждането им. Ето защо трябва: *първо*, ежегодно да се увеличават ЕРС за финансиране на дете/ученик, с цел да отговорят на потребностите за изграждане и модернизирание на материално-техническата база, за повишаване качеството на учебния процес и статуса на българския учител; *второ*, да се определят ЕРС за финансиране на дете/ученик и за извънучилищните образователни звена; *трето*, да се осигуряват достатъчно средства за ежегоден ръст на работните заплати, както и да се гарантират допълнителни трудови възнаграждения на персонала, зает в предучилищното и училищно образование (за 24 май, за началото на учебната година и за Коледа).

- С новия модел на заплащане на служителите в *държавната администрация* не се регламентират ясни и прозрачни правила за определяне на индивидуалните заплати на база личен принос, изпълнение на целите и подобряване на резултатите. Увеличението на заплатите на работещите в централната държавна администрация е значително по-високо спрямо тези в общинските администрации, където липсва финансов ресурс. На практика „големите възможности и широкият диапазон за допълнителни възнаграждения” (които ни се обещаваха), остават само „на хартия” при липсата на финансов ресурс. Затова КНСБ настоява за гарантирането на средства и механизъм за ежегодно нарастване на работните заплати във всички структури на държавната администрация.

- Най-тежка е ситуацията в сферата на *културата*. Все повече служители в културните заведения (почти всички с висше образование), заемащи длъжности с висока материална отговорност и натовареност (музейни уредници, реставратори, библиотекари и работещи в сценични изкуства) са на ръба на оцеляването. Заплатите им не са актуализирани с години и вече се приближават до минималната за страната. Хората, които съхраняват духовното богатство на народа ни, националните ценности и традиции, са обречени на мизерно съществуване. Очевидно е необходима нова нормативна уредба, която да регламентира статута на различните по своя характер културни институции и механизмите на заплащане на труда по видове дейности.

- Настояваме за *дългосрочна държавна политика*, която да се опира 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.

2. НОВА ИКОНОМИЧЕСКА И ФИСКАЛНА ПОЛИТИКА – ЗА ПО-ДОБЪР СТАНДАРТ НА ЖИВОТ НА ВСИЧКИ БЪЛГАРИ

Вторачени в овладяването на проявленията на световната икономическата и финансова криза, българските власти напълно лишиха от социални цели и социален смисъл водената икономическа и фискална политика. Конституционното определение на страната ни като социална държава бе загърбено и всичко бе подчинено на спазването на „европейски изисквания”, провеждането на политики на орязване и подържане на финансова стабилност, доведено до абсолютна самоцел. Без ефективни и ефикасни стимули за развитие, притиснат от неизплащане на дължими му от бюджета средства, бизнесът замря, безработицата избуя, а нарастващата бедност сви вътрешното потребление до рискови нива.

Днес страната продължава да е в околото на кризата. Населението ни бележи постоянен напредък по бедност и социално изключване, очакванията за икономически растеж пак не са обнадеждаващи, предприятията и фирмите продължават да чакат бюджетът да им се издължи за свършената от тях работа, социалните системи все така се задъхват, но затова пък планираният текущ бюджет е почти без дефицит и по оценките на различни експерти – доста лесен за изпълнение.

Въпреки това, България вече не е същата. Проповедите на пазарните фундаменталисти и крайните неолиберални „стратегии” все повече получават отпор не само от научните и експертни професионални среди, но по своеобразен начин техните агресивни към социалните права и политики прокламации бяха заклеямени от масовите граждански протести на улиците. Хората искат категорични промени, които да ги поставят в центъра на системата, в сърцевината на управлението на икономиката и на страната, който и да се заема с това управление.

2.1. Макроикономически и бюджетен подход, гарантиращ балансирано развитие в духа на социалната държава

Приоритет на приоритетите на досегашния макроикономически и бюджетен подход и политики бяха преследването на минимален до нулев дефицит и застопоряване на разходите – за наука, за образование, за здравеопазване, за заплати, за пенсии ... Но ограниченията не само, че не помогнаха за овладяване на кризисните прояви, а действайки проциклично, създадаха почва те да се задълбочат. Други държави, тъкмо в кризата си, позволиха повече харчове и контролиран дефицит и много по-успешно противодействаха на кризата. Опитът им застави много правителства и политици да променят убежденията и действията си.

КНСБ счита, че и за България е назрял моментът да си дадем сметка, че е потребен нов подход за подържане на макроикономическата стабилност – не като се фетишизират нулевите дефицити, замразените доходи и рестрикциите. Необходимо е да се развиват и прилагат амбициозни политики и мерки, генериращи икономически растеж чрез повишаване на заетостта, доходите и социалната сплотеност. Наред с това, да се провежда регулярен мониторинг и контрол върху реализацията им от специално създаден *Национален борд за устойчиво развитие*, начело с Министър-председателя.

- *Създаване на достатъчно фискално пространство, в т.ч. чрез увеличение на преразпределението през БВП за провеждане на балансиран политики, които обвързват икономическото развитие и социалния просперитет.*

- *Създаване на икономически климат и система от стимули за производство, които гарантират поддържане на амбициозни темпове на икономически растеж от 4 и над 4 на сто, който да позволи провеждането на догонваща политика по доходите на населението, съобразно заложените цели в т. 1.1. на този Меморандум.*

- *Провеждане на бюджетна политика в рамките на фискалните правила на ЕС, без самоцелно преследване на нулев бюджетен дефицит.*

- *Благоразумно управление на държавния дълг за нуждите на устойчивото развитие на страната, в т.ч. при решаването на крупни проблеми с дългосрочна перспектива, без неговия размер да се разглежда като свещена крава. Примерът на много държави в ЕС показва, че увеличаването му до нива около 40 на сто не застрашава финансовата стабилност.*

- *Управление и контрол на равнището на фискалния резерв по ясни и прозрачни законоустановени правила, позволяващи публичност на неговото състояние и направления за разходване.*

2.2. Нова ориентация на данъчната политика

Парадигмата, че ниските данъци са магнит и автоматичен стимулатор за инвеститори и производители, през последните години загуби стойност. Топящите се от година на година чуждестранни инвестиции в България сочат, че редица други са необходимите и достатъчни условия, които могат да привлекат чуждия инвеститор.

Безпрецедентно обърнато е съотношението между преки и косвени данъци, което не намира аналог в нито една държава-членка на ЕС. Елиминирането на семейното подоходно облагане и въвеждането на прехваления плосък данък, надградени от замразяването на доходите, захраниха драстичното разслоение на обществото на бедни и богати.

Отсъствието на елементарна справедливост и солидарност на равнище общество вече не е само в съзнанието и чувствата на гражданите, но и в гнева, предизвикал техните протести и претенции. Искат се промени, възстановяване на справедливостта и атакуване на бедността. Постепенното обръщане на съотношението преки/косвени данъци, чрез повишаване дела на преките данъци и намаляване този на косвените, доближавайки се до средните нива в страните от ЕС, е важна стъпка в тази посока.

- *Възстановяване на прогресивното подоходно облагане – с необлагаем минимум на нивото на МРЗ за страната, настоящия размер на данъка – 10 на сто за суми до 10 пъти МРЗ и над тази сума – 15 на сто.*

- *Прилагане на семейно подоходно облагане с високи стимули за деца в семейството. Мярката е широкообхватна, а най-позитивния ефект ще бъде при най-нуждаещите се нискодоходни групи.*

- *Анализ на ефектите, разработване на методология и въвеждане на данък „богатство“ по отношение на допълнителни жилища, скъпи автомобили, скъпи вили, яхти и др.*

- *Въвеждане на данъка върху финансовите трансакции.*

- *Повишаване на данъка върху приходите от дивиденди от 5 на 10 на сто, с оглед следване на еднаква логика с тази на корпоративното облагане.*

- *Прилагане на т.нар. „зелени данъци“, способстващи за намаляване енергоемкостта на производствата.*

- *Допълнителни данъчни стимули за повишаване на квалификацията, както и при доброволните осигурителни и здравно- и животозастрахователни схеми.*

- Създаване и поддържане на *регистър на фирмите-длъжници*, с влезли в сила постановления за нарушаване на данъчното и осигурително законодателство.
- Въвеждане на *солидарна отговорност* – приоритетно за собствениците на фирми, продали ги на лица с оскъдно имущество, с цел избягване от отговорност и неплащане на натрупани задължения.

2.3. Активна държава, ефективни и ефикасни институции

Случващото се по света в годините на кризата принуди всички страни и правителства, в това число и най-големите, да признаят, че без държавата, нейния инструментариум и нейната намеса, е невъзможно справянето с последиците от кризата – както икономически, така и социални. България не е сред изключенията. Потребността от предприемане на бързи и спешни мерки от страна на държавата и нейните институции се доказва от практиката и от политическите дебати в последните няколко години.

За КНСБ обективната необходимост от адекватна и далновидна мисия и роля на държавата в управлението на икономиката съществува не само в кризисни ситуации и времена. Смисълът на държавната намеса е не толкова в лекуването на проявленията и последиците от кризи, а много повече в превенцията на причините, пораждащи такива.

- Ясно *дефиниране на приоритетните за развитие отрасли и браншове на националната икономиката*, въз основа на обективни научни анализи и разработки и обществено съгласувани критерии и перспективи. Внимание заслужават информационно-комуникационните технологии, електрониката и електротехниката, металургията и машиностроенето, селското стопанство и химическата промишленост, хранително-вкусовата промишленост, транспортната инфраструктура, туризма, фармацевтиката.

- Разработване на *програма за реиндустриализация* на страната и създаване на *Национален инвестиционен фонд* със средства от европейски програми, който да предлага инвестиционни заеми.

- Разработване и въвеждане на *модерно и работещо антимонополно и антикорупционно законодателство*.

- Разработване и прилагане на комплексни мерки срещу *полулегалните и нелегални икономически практики*.

- Създаване на *клирингова институция*, с оглед *изчистване на междуфирмените задължения*, които създават проблем за *навременно и коректно изплащане на заработени трудови възнаграждения*. Наред с това, да се изплатят просрочените задължения към фирми-изпълнители на поръчки по ЗОП, в т.ч. и по европейски проекти.

- Засилване на ефективността и прозрачността в дейността на *държавните контролни и регулаторни органи*, в т.ч. *избирането им от Парламента* – ДКЕВР, КРС, КЗК, Държавната комисия за защита на потребителите, както и всички контролни органи в сферата на труда.

- Гарантиране на *ефикасен обществен контрол върху дейността на регулаторните органи*, в т.ч. с възможност за *отлагане и повторно разглеждане* на недостатъчно обосновани и прозрачни техни решения.

- Специален *фокус върху цените на стоките, предоставяни от естествените монополисти* на пазара, като се отговори на гражданските претенции по отношение на цените на тока и парното. Премахване на необоснованите добавки в крайната цена на електроенергията – зелена енергия, кафява добавка, невъзстановяеми разходи.

- Създаване на *Държавен фонд „Зелена енергия“*, който да *изкупува произведената от ВЕИ енергия* и да използва приходите от продажбата на квоти за въглероден диоксид, за да продава на НЕК зелена енергия на обективно по-ниски цени.

- Предприемане на *ефективни действия за защита на земеделските производители срещу рекета на прекупвачите*.

- Промени в Закона за защита на конкуренцията, с цел *справяне с нелоялното картелно поведение на големите търговски вериги*, в които стоките на български производители достигат едва 14 до 20% от асортимента, а българските производители се принуждават да приемат изгодни за търговеца цени, които понякога не покриват дори разходите.

- Стабилизиране и оздравяване на енергийния сектор, в т.ч. *държавна подкрепа на НЕК* за задължения, резултат от решения на политическо ниво.

- *Намаляване таксата за пренос при износ на ел.енергия* до степен, позволяваща конкурентоспособен български износ, както и държавата да компенсира НЕК за понесените загуби.

- Интензифициране на усилията за *повишаване на енергийната ефективност*, в т.ч. разработване на Национална програма за саниране на сгради.

- Договаряне на *дерогация по квотите за въглероден диоксид*, за да се позволи на предприятията да заплащат част от стойността на квотите, а останалата да инвестират в очистващи инсталации.

- *Прилагане на допустима държавна намеса*, с цел максимално избягване закриването на производствени мощности и налагането на тежки санкции във връзка със сроковете на определени екологични изисквания по европейски директиви.

- *Държавата да поеме отговорността на собственик при покриването на просрочените задължения на Холдинг „БДЖ”*, в т.ч. и чрез емитиране на вътрешен дълг. Допускането на фалит или несполучлива приватизация на това структуроопределящо и социално значимо предприятие може да генерира непредвидими икономически и социални последици, както и такива за националната сигурност.

- *Решения за приватизация или концесиониране на държавна собственост* в икономиката да се взимат по изключение и само след категорична преценка за възможни въздействия за националната сигурност и икономическата независимост на страната. В случаите, когато е неизбежно пристъпването към приватизация или концесиониране на обекти, задължително да се изисква поемането на социални ангажименти от кандидатите, които в последствие да се включват в съответните договори с тях. Преговорите със социалните партньори в тези случаи да бъдат неразделна част от процеса, в съответствие с международните норми на МОТ и Хартата за фундаменталните права на ЕС.

- *Спешни промени в ЗОП*, осигуряващи: прозрачност на процедурите; улеснен достъп на повече фирми, недопускане до участие на такива, нарушаващи трудовото законодателство и минималните или договорени трудови стандарти, както и недопускане заобикаляне на закона, когато се изпълняват поръчки между свързани лица.

- *Подкрепа на експортната ориентация на българските производители*, въз основа на подготвяне и реализация на национална и секторни експортни стратегии, създаването на специализирана агенция или увеличаване капацитета на АМСП, подкрепа на участието на български производители в международни изложения, както и предоставяне на информация и консултантски услуги.

- Разширяване и пълноценно използване на възможностите за *кредитиране на малки и средни предприятия от Българска Банка за Развитие; увеличаване на капитала ѝ*, както и предоставяне на останалите от определените за страната ни средства по инициативата „Джеремі”. Липсата на клонова мрежа може да се преодолее, чрез използването на офисите на „Български пощи“ ЕАД.

2.4. Максимално полезно и интензивно усвояване на средствата от еврофондовете

За България средствата от ЕС играят основна роля при формиране на потребните за напредъка ни финансови ресурси. Ето защо, интензивните усилия за повишаване капацитета (и на институции, и на бенефициенти) за усвояване на еврофондовете, са

задължителни. Регулярните и чести заседания на комитетите за наблюдение по отделните оперативни програми са само едно от необходимите условия. Отговорността на настоящия момент е в изкуството да се преговаря така, че максимално изгодно да се гарантират националните интереси в *Договора за партньорство* между ЕС и България за периода 2014-2020 г.

- Ускорена подготовка на *оперативните програми за новия програмен период*, за да се подпомогне успешния им и бърз старт.

- Специално внимание и акцент върху ОП „*Развитие на човешките ресурси*”, като важен фактор за повишаване на социалния капитал, за ръст на заетостта и нейното качество.

3. ВКЛЮЧВАЩ ПАЗАР НА ТРУДА – С НОВА КАЧЕСТВЕНА ЗАЕТОСТ И ЕФЕКТИВНИ АКТИВНИ ПОЛИТИКИ

За ограничаване на нарастващото равнище на безработица (общо над 12%, а при младежите – близо 29%) са необходими разнообразни мерки на пазара на труда, гъвкави подходи и отразяване на спецификата на отделните региони и характеристики на работната сила. Това налага повишаване на бюджета за активни политики на пазара на труда по НПДЗ поне до равнището му от 2008 г., т.е. с две трети.

КНСБ счита, че основните предпоставки за стимулиране на заетостта, повишаване на производителността на труда, намаляване и реструктуриране 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.

Наложителна е по-тясна взаимообвързаност 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.

Това може да се постигне, чрез въвеждане и гарантиране на трипартитния принцип в управлението и контрола на системата за УЦЖ и активно включване на *социалните партньори* (работодатели и синдикати) в управлението, особено на професионалното образование и обучение, за повишаване на качеството и гарантиране на обвързването с потребностите на пазара на труда.

За целта е необходимо съвместно разработване и прилагане на политики в областта на заетостта и осигуряване на финансиране на професионалното образование и обучение, *чрез споделена отговорност* на държавата, предприятията, а в някои случаи и на лицата. За поемане на споделената отговорност следва да се определи финансов ресурс за участието на социалните партньори в качеството им на конкретни бенефициенти по ОП „*Развитие на човешките ресурси*” в размер не по-малък от 3% от общата стойност на средствата, предоставяни от ЕСФ.

3.1. Насърчаване на заетостта, чрез реформа в системата за УЦЖ и облекчаване на преходите от образование към заетост, от безработица към заетост и от заетост към заетост

- Гарантиране на *високо качество на УЦЖ*, чрез модерно организиран учебен процес – с висококомпетентни и мотивирани преподаватели и модерна материално-техническа база.

- Обвързване на резултатите от ученето с изискванията на пазара на труда в *ДОИ за всички професии*, с цел – насочване на доставчиците на образование и обучение към приоритетни и търсени знания, умения и компетентности, необходими за социално-икономическия просперитет на страната.

- Утвърждаване на инициативата на КНСБ за включване на трудовите, социални и осигурителни права в обхвата на средното образование за *навременното запознаване на младите хора с техните права* на работното място и повишаване на чувствителността им към нерегламентираната заетост и нарушаването на трудовото законодателство.

- 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.

- *Регламентиране на института на стажуването* в различните му форми (стажове: по време на обучение; като част от задължителната професионална подготовка; като част от програмите и мерките от активната политика на пазара на труда; на свободния пазар на труда и международни стажове).

- 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 осъвременен модел на *дуалната система за образование и обучение*, чрез: доразработване и надграждане с консенсусно приети елементи на дуалната система на ДОИ/стандарты във всички професионални направления с отчитане на социалния ефект от дейността на заетите в образователната система.

- Разработване и приемане на *минимални изисквания към предприятия*, предлагащи места за качествено професионално обучение, съобразно технологичния процес.

- Създаване на *високотехнологични центрове* за практическо обучение, стажуване и чиракуване на регионален принцип, или по професионални направления, в т.ч. за равно третиране на МСП.

- Създаване на стройна система за *продължаващото обучение на работното място на възрастни*, което подпомага възстановяване, разширяване и признаване на компетенциите, преквалифициране и надграждане на компетентности за настойничество, кариерно развитие и утвърждаване на концепцията за достойния труд.

- *Подобряване на диалога на публичните институции*, работещи в областта на заетостта, с частните работодатели, оценяване на техните потребности и информирание за допълнителни възможности за наемане на уязвими лица, които търсят работа, с цел гарантиране на бързи преходи.

- Реформиране на АЗ, с цел предоставяне на нов вид *комплексни индивидуални услуги за улесняване на преходите*, чрез активиране на услугите по консултиране, ориентиране и информирание – както на безработни и заети лица, така 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.

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

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

3.2. Национално и европейско финансиране за достъп до образование, обучение и квалификация, програми за превенция на безработицата и гъвкава заетост

- Създаване на *Национален и секторни фондове за професионална квалификация* – 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 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.

- Европейско финансиране на *програми за намаляване процента на ранно отпадане от системата на образование*, за повишаване качествата на работната сила, за гъвкава заетост и превенция от безработица, за подобряване и разнообразяване на социалните услуги.

- Увеличаване на средствата за НПДЗ и *отделяне на ресурс за действие при фалит и масови съкращения* на фирми и дружества – целеви резерв за запазване на заетостта.

- При програмирането за новия период 2014-2020 г. и подготовката на пакетите от документи за финансиране да се търсят подходящи *механизми за облекчаване на процедурите за кандидатстване и отчитане*, включително чрез Закон за управление на средствата от ЕС и ревизия на подзаконовите актове в тази сфера.

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

3.3. Висше образование, съобразено с реалните изисквания на пазара на труда, стимулиране на заетостта в отрасли с висока добавена стойност и подкрепа за НИРД

- *План-прием, съобразно настоящите и бъдещи потребности* от вид квалифицирани кадри на пазара на труда и периодично актуализиране на учебните програми, съобразени с нуждите на бизнеса и съвременните методи на преподаване.

- Образование, ориентирано към придобиване на повече *практически умения, чрез развиване системата на студентските стажове*, включително чрез международна мобилност.

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

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

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

- Създаване на условия за задържане на млади учени в страната и предоставяне на средства за тяхната научно изследователска дейност в контекста на *Националната стратегия за развитие на научните изследвания 2020*.

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

3.4. „Зелени“ и „бели“ работни места – допълнителни възможности за устойчива заетост и насърчаване на заетостта в секторите на предоставяне на обществените услуги

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

- Подобряване на заплащането и защитата на заетите в предоставянето на *социални услуги*, с цел развитието на *„белите“ работни места*.

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

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

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

3.5. Усъвършенстване регулирането на националния и регионалните пазари на труда

- *Гъвкаво разпределение на финансовия ресурс* за преодоляване на регионалните различия и структурните характеристики на безработните по места. Изготвяне на специални програми за заетост и квалификация на ниво „Район за планиране“, в които да се отчитат спецификите на района и конкретните му нужди, от гледна точка на създаването и запазването на заетост.

- *Регионализиране на средствата* за подкрепа за заетост, включително субсидирани работни места, в райони с висока безработица, чрез разработване на комплексни регионални програми на ниво райони за икономическо планиране за създаване на заетост.

- *Целеви програми за включване на рискови групи* на първичния и вторичния пазар на труда, с акцент повишаване на младежката заетост и на хората над 50-годишна възраст за намаляване на регионалните различия в структурата на безработните.

- Стриктно спазване на поетия ангажимент за *предоставяне на услуги от бюрата по труда до четири месеца от регистрацията* на всеки един младеж като безработен.

- Създаване на подходящи условия за *адаптиране към новите изисквания на работните места за хора над 50-годишна възраст*, с цел запазване на заетостта им; подготовка на програми за наставничество за включването им в подходяща заетост и използване на натрупания досегашен опит.

3.6. Целеви програми за включване на специфични групи на първичния и вторичния пазар на труда

- *Запазване, разширяване и създаване на условия за финансиране на самонаемането*, чрез облекчаване изискванията за кредитиране, данъчни облекчения за определен период от време; изграждане на механизъм за предоставяне на комплексни консултантски услуги в областта на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство при стартиране на дейността, с цел гарантиране на правата им.

- Въвеждане на мерки за защита на т.нар. „*фалшиви самонаети*” (или икономически зависими самонаети) в областта на социалното осигуряване, защита при безработица, трудова злополука и професионално заболяване.

- Разширяване на възможностите за обучение на лица, заети в сектор „*Селско, горско и рибно стопанство*”, *Държавната администрация* и други сектори и наемането на работна сила за субсидирана заетост, чрез разширяване обхвата на целевите групи, подпомагани от европейско и национално финансиране, при ясно разграничаване на вида подпомагане по оперативни програми.

- Програмиране на средствата, предоставяни от европейските фондове, така че да насърчават заетостта и наемането на безработни, особено в *малките стопанства на земеделски производители*.

3.7. Миграция и свободно движение на хора

- Предприемане на мерки за *запазване на баланса на българския пазар на труда* между местни и чужди работници, като наемането на мигранти в различни сектори на икономиката не става за сметка на свободна работна сила на национално ниво.

- Разработване и въвеждане на *ефективни стимули за задържане и завръщане на ценни кадри* в сектори и професии от голям обществен интерес.

- *Анализ и мониторинг* на вътрешните и външните миграционни потоци, включително *разработване на „миграционен профил”*.

- *Актуализация на Националната стратегия по миграция* в контекста на последиците от световната финансова криза, като се обърне по-сериозно внимание на временните и сезонни мигранти от България в страни-членки на ЕС и трети страни, в т.ч. и на командированите и трансграничните работници.

- Формиране на политики и механизми за *защита на заетите зад граница български граждани*, като се диференцират по групи (дългосрочни мигранти без чуждо гражданство, временно, сезонно заети, командировани работници, трансгранични работници и други).

- Продължаване на действията по лобиране и преговори с администрациите на страните-членки на ЕС и ЕИП за *равно третиране на българските граждани*, работещи и търсещи работа зад граница.

3.8. Съвместяване на трудовия и семейния живот

- Създаване на условия за *ускоряване на социалния диалог* при формиране на политиката по съвместяване на трудовия и семейния живот.

- Въвеждане на практики за съвместяване на трудовия и семейния живот, чрез използване на *гъвкави графици* при разпределение на работното време, *функционална гъвкавост*, чрез преразпределение на длъжностните задължения и др.

- Допускане и осигуряване на условия за *надомна или телеработа*, когато естеството на работата го позволява.

- *Насърчаване на работодателите* да инвестират в социална инфраструктура на ниво предприятие.

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

Застрашителният размах на бедността сред българите вече не се нуждае от обосновки с числа и анализи. Тя се доказва по категоричен начин с февруарско-мартенските протести, ритуални самозапалвания и фамилни самоубийства на потънали в

безизходица и бедност хора. Бедност, създавана чрез последователно придържане към крайни неолиберални догми и силно ограничителни политики в социалната сфера.

Време е всички да стигнем до очевидния извод, че макар заетостта и силната икономика да са същностен елемент на битката срещу бедността, те далеч не са достатъчни. Слабият социален напредък, постигнат в добрите от икономическа гледна точка години, показва, че е невъзможно повече да продължава бягството от по-сериозни инвестиции в социално защитните политики, инструменти и системи.

За КНСБ няма съмнение, че тази сложна и комплексна задача изисква: мобилизация на солидарността – национална, между поколенията, между различните доходни групи, между разнородни социални слоеве и професионални съсловия; категорично укрепване на приходите на осигурителната система, в т.ч. правилното определяне на осигурителните доходи и осигурителните вноски; рязко повишаване на събираемостта и драстично ограничаване на полулегалната и открито нелегална заетост. Наред с това е нужен строг ред при изплащането на заработените възнаграждения, повишаване събираемостта на всички видове данъци, криминализиране на укриването на осигурителни приходи и удушаване на корупцията.

Конфедерацията ще продължи да се противопоставя на опитите социалната защита да се подлага на нихилистични внушения или на самоцелни и популистки обещания на борещи се за власт политически или граждански субекти. Изложените подолу проблемни области са неснижаемият минимум, по който Конфедерацията ще работи амбициозно и ще се стреми да постига положителни резултати с всички средства, позволени ѝ от закона.

4.1. Повишаване на социалната сигурност в преходите на пазара на труда

Битката за създаване на повече работни места би се обезмислила, ако в условията на нарастваща гъвкавост в наемните отношения не се търси съчетание с повишаване на сигурността. Приемането на работа при т.нар. неизгодни форми на заетост (сезонна, временна, по заместване и пр.), не винаги е плод на колективни преговори или личен избор. Обществено обоснованата принуда в тези случаи трябва да бъде и обществено гарантирана с адекватни форми на защита.

- *Нормативно 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.

- *Специфичен режим за натрупване осигурителни права и достъп до обезщетения при безработица* за заетите, извън класическите постоянни трудови договори (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.

- Нормативно решение за *изплащане на част от обезщетението за безработица* при преход от безработица към заетост на лица, самостоятелно усъвършенствали квалификацията си, или намерили си нова заетост в срока на обезщетението.

4.2. Финансова стабилност на пенсионната система с адекватен заместващ доход

Ролята на пенсионната система за благосъстоянието на нацията и за намаляването на бедността издигат в ранг на приоритет – нейното ресурсно обезпечаване и дългосрочната ѝ жизнеспособност да изпълнява предназначението си в посока на

националната цел от НПР 2020 за намаляване на живеещите в бедност българи с 260 хиляди човека.

За КНСБ солидарната пенсионна система е ключов инструмент за поддържане на социалната еднородност на обществото, за ограничаване на бедността и социалното изключване. В този смисъл Конфедерацията отхвърля всяко внушение, че пенсионната система представлява финансов проблем за държавата. Друг е въпросът, че решението на всеки социален проблем има финансово измерение.

КНСБ остава силно привързана към солидарната пенсионна система, но не отхвърля и втория капиталов елемент на пенсионната система, в лицето на универсалните пенсионни фондове. Неговата роля, по замисъл и реализация, трябва да остане допълваща, т.е да предоставя допълнителна пенсия, която надгражда солидната достойна пенсия, гарантирана от солидарната разходно-покривна система.

- *Укрепване и поддържане автономността и стабилността* на системата на ДОО, в т.ч. трипартизма в управленските правомощия.

- Категоричен отказ от всякакви намаления на осигурителните вноски; *постепенно подобряване на баланса между приходите и разходите на системата*, в съответствие с актюерските правила и методи.

- 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.

- Увеличаване на *вноската за втория стълб* на пенсионното осигуряване от 5 на 7 на сто от началото на 2017 г., без да се засяга тази за фонд „Пенсии“ на ДОО;

- *Повишаване приноса на всяка година осигурителен стаж* в размера на пенсията, така че към 2025 г. да се постигне коефициент на заместване на дохода преди пенсионирането *не по-малко от 65 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“. Да се вземе предвид примера на УчПФ.

- *Преустановяване на едностранното и без съгласие в обществото увеличение на общата пенсионна възраст на нивото от 2013 г.*; възстановяване на процеса от 1 януари 2021 г. с по шест месеца на година до достигане на 63 години за жените и 65 за мъжете.

- *Регулярно осъвременяване на пенсиите по т.нар. „Швейцарско правило“* (50 на сто инфлация и 50 на сто ръста на осигурителния доход).

4.3. Здравно осигуряване – гарантиращо достъп до качествени здравни услуги и грижи

Безспорен и общоприет критерий за реализация на **конституционното право на гражданите на здравеопазване** е ефективно гарантираният и без всякаква дискриминация достъп на всеки до качествено и достатъчно здравно обслужване. Населението изпитва остра нужда от справедлив и равнопоставен достъп до **здравна мрежа с адекватно териториално разположение, осигурена финансово, достатъчно кадрово обезпечена, ефикасно финансирана и управлявана без пазарни пристрастия.**

- Преразглеждане на законовите норми и на практиките, *действащи ограничително* върху свободния достъп до здравни грижи и услуги на всички граждани.

- Консенсусно дефиниране на *ролята на доброволното осигуряване/застраховане*, в името на подобряване гаранциите за правата на гражданите и качеството на здравните грижи и услуги.

- Приемане на специален *Закон за регистрация и финансиране на лечебните заведения*, отмяна на регистрацията им като търговски субекти.
- Ясно *разграничаване на отговорностите на републиканския бюджет и бюджета на здравното осигуряване*; преустановяване прехвърлянето на функции от или към НЗОК.
- Разработване на т.нар. „*здравна карта*”, която да гарантира справедливо териториално разпределение на здравни практики и лечебни заведения.
- Освобождаване на здравноосигурителната система от нормативното задължение да финансира всяко нововъзникнало частно болнично заведение; *държавата-собственик носи пълна отговорност* за лечебните си заведения, не търси икономическа или финансова изгода за ефикасно и ефективно оползотворяване на публичния финансов ресурс за здравеопазване.
- Подобряване на контрола и управлението на системата; разработване на идеята за т.нар. „*защитени здравни заведения*”.
- Формиране и прилагане на *адекватни механизми за оценка и възнаграждение на труда* на специалистите в здравната система; повишаване на тяхната специализация и квалификация.
- *Овластяване и ограничаване* на практиката за въвеждане на всевъзможни форми на *доплащания*.
- Решителни нормативни и практически мерки за действително *пълен обхват на българските граждани в системата за здравеопазване* и ясна идентификация на осигурените и неосигурени лица със съответните им права и задължения към обществото и системата; особен акцент върху защитата и правата на уязвимите групи.
- Повишаване ефективността и прозрачността на *контрола* върху здравната система, обема и качеството на предоставяните услуги и грижи; строги мерки за търсене на отговорност от всички участници в процеса.

4.4. Социално подпомагане – ориентирано към нови услуги и допълване дохода на нуждаещите се лица и домакинства, съобразено с потребностите на населението и адекватно на линията на бедност

Законодателството, практиките и методологията в социалното подпомагане и социалните услуги се нуждаят от преосмисляне и модернизирание. Ангажиментите на страната в НПП „България 2020” за намаляване детската и младежка бедност, бедността сред възрастното население, както и сред заетите, изискват амбициозни и смели решения. Това предполага политиките, мерките и програмите за социално включване и социално подпомагане на уязвимите и слаби групи да се базират на обективни критерии и измерители, както на входа на системата (критерий за достъп), така и на изхода (контрол и санкции за злоупотреби).

- Обективизиране и повишаване гаранциите за *адекватно на потребностите ресурсно обезпечаване* на мерките, политиките и плащанията от системата за социално подпомагане.
- Отстраняване на празноти и недостатъци в *нормативната уредба на подпомагането*, подобряване на обхвата и повишаване качеството на програмите и мерките; особен акцент върху целевите политики и най-уязвимите групи.
- Поетапно прилагане на *официалната линия на бедност*, вместо ГМД в основата на критериите за достъп до социални помощи.
- Усъвършенстване на нормативната уредба на социалните услуги, *облекчаване и опростяване на процедурите*, повишаване ресурсното обезпечение на дейностите, доверие към публично-частното партньорство.

4.5. Специално внимание към децата – съчетаване на инфраструктурна, образователна и социално-трансферна политика

Благосъстоянието на децата е резултат от редица комплексни условия фактори, политики и мерки, сред които благосъстоянието и взаимоотношенията в семейството и обществената среда като цяло. За жалост, в последните години у нас не се наблюдават нито утвърждаване и заздравяване на семейството като естествена среда за отглеждането на деца, нито достатъчно ефективни политики за преодоляване на предизвикателствата от социално-икономическо и демографско естество.

Статистиките сочат, че детската бедност продължава да е сериозен национален проблем. Бедността е предпоставка за нарушаване на правата на децата и за лишаването им от равни възможности за развитие. Нужни са решителни мерки за овладяване на нарастващата диференциация (пропаст) между бедни и богати, за да се даде на всички деца един по-добър шанс да успеят в живота.

- Ясно формулиране на *родителската отговорност*, произтичащите от нея задължения и контрол върху тяхното изпълнение; насърчаването на отговорното родителство да стане елемент на всички политики и програми в подкрепа на семействата.

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

- Осигуряване на оптимален *баланс и обвързка между възпитанието и обучението* в детските и учебните заведения – ясли, училища и други образователни структури, така че максимално да се подобри посещаемостта и успеваемостта на децата; особено внимание и целеви подход към децата от ромски произход.

- Предприемане на адекватни действия за обхващане на децата, които се нуждаят от *специализирани грижи*, като се търсят механизми за създаване на условия, близки до семейните.

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

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

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

- Да се изработят *специфични критерии и минимални изисквания* за квалифициране на приемните родители, завършващо със сертификат; професионалното обучение периодично да се поддържа, надгражда и доказва.

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

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

4.6. Защита на майките и майчинството

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

- Привличане на работодателите към ангажименти, свързани с *кариерното развитие на жените* след отпуск по майчинство.
- Заделяне на средства в рамките на НПДЗ за *целови програми за обучение и квалификация* на незаети и/или безработни майки до 35-годишна възраст, отглеждали самостоятелно децата си до 2 години.
- Постоянно *актуализиране размерът на обезщетенията и помощите за отглеждане на малко дете*, в т.ч. възнагражденията на приемните семейства; разнообразяване на социалните услуги за семействата с деца; специален акцент върху монопаранталните семейства, както и върху семействата, самостоятелно отглеждащи дете с увреждане.

5. СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ И КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ, ЗАЩИТА НА ОСНОВНИ ГРАЖДАНСКИ, ТРУДОВИ СИНДИКАЛНИ И СОЦИАЛНИ ПРАВА

Социалният диалог е фундаментален принцип на Европейския съюз още от неговото създаване. Утвърден в практиката на разработване и прилагане на политиките (главно в сферата на труда, индустриалните отношения и жизненото равнище), социалният диалог е един от механизмите на партисипативна демокрация, който са длъжни да прилагат всички държави-членки.

От синдикална гледна точка няма съмнение, че солидният социален диалог, на всички нива и във всички установени формати, е ключов елемент за намирането на адекватни решения по проблемите в сферата на труда и заетостта. Само отговорният социален диалог може да предложи ефективни, но и справедливи решения в отговор на всеки проблем – на национално, регионално, или на ниво предприятие. Това е валидно, както във времена на криза, така и във всеки друг момент.

Колективното трудово договаряне е фината настройка в социалния диалог. То е онзи сегмент на социалния диалог, който увенчава легитимацията за съблюдаването на едно от най-елитарните достижения на европейската демокрация, благодарение на което е възможно подържането на баланса между труда и капитала, между икономическото и социалното, между наложителното и поносимото в най-малката икономическа единица и в мултинационалния гигант.

Известно е, че българската практика на социален диалог и колективно трудово договаряне няма десетилетна история, но не е лишена нито от традиции, нито от опит – както положителен, така и горчив. За КНСБ основните страдания на диалога са заложени във формалното му провеждане, често пъти изкористяване, в наличните празнота и неяснота от законово и подзаконово естество. Регулаторните подобрения, както повече старание и отговорно поведение от страна на участниците в социалния диалог и колективното трудово договаряне, са обективната и необходима предпоставка за по-ефективен и по-резултатен социален диалог, което от своя страна повишава шансовете за по-демократично, балансирано и целенасочено развитие, ориентирано към повишаване благосъстоянието на цялото общество.

5.1. Национален трипартитен диалог

Отговорният и съдържателен трипартитен диалог, при равнопоставеност и зачитане интересите и правата на всички участници, както и на представляваните от тях, е начинът да се търси и постига обвързаност между икономическата целесъобразност и социалната справедливост. Това предполага той да функционира в добронамерена и демократична атмосфера, в прецизна нормативна рамка, гарантираща ред и прозрачност, задоволително ресурсно и административно обезпечаване.

- Съвместно разработване на съдържанието и сключване на *Пакт за социално-икономическо развитие* на страната между правителството и представителните

организации на работниците и служителите и на работодателите с валидност за периода 2013-2017 г.

- Бързо приемане на измененията в *Правилника за организацията и дейността* на съветите за тристранно сътрудничество, изработени и приети с консенсус в рамките на Комисията по трудово законодателство на НСТС.

- Възстановяване на *Консултативния съвет към Комисията по труда и социалната политика* в Народното събрание. Особено важна е неговата дейност при обсъждане на законопроекти на отделни народни представители по въпроси, обект на тристранно сътрудничество.

- Създаване на *Консултативен съвет (група) към министъра на труда и социалната политика* за анализ на конвенции на МОТ и директиви на ЕС, с цел тяхното 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 ИСС от страна на тези представители. При необходимост, 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.

5.2. Развитие на секторния (отраслов и браншов) диалог

Диалогът, който изхожда от спецификите на отделните икономически сектори, техните особености, предизвикателства и перспективи, е надграждащата структура, чрез която националните политики придобиват конкретни очертания за точно определена икономическа дейност. Това го прави изключително ценен инструмент за идентифициране на специфичните отраслови проявления на конкретен национален проблем и намирането на съответните адекватни решения.

- Усъвършенстване и развитие на *нормативния регламент и институционално укрепване* на отрасловия и браншов диалог.

- Разработване на *отраслови и браншови пакети от антикризисни мерки*, с цел ускоряване и укрепване на икономическото оживление, постигане на растеж в секторите и повишаване доходите на заетите лица.

5.3. Развитие на колективното трудово договаряне и издигане ролята му за общия икономически и социален просперитет

- Подобряване на нормативните регламенти и повишаване на институционалната подкрепа за колективното трудово договаряне, при *използването на диференциран подход*, с оглед средата на договаряне – бюджетна сфера и стопански сектор.

- Нормативно *разширяване на приложното поле* на колективното трудово договаряне – с проблемите на равенството между половете, въпросите на дискриминацията, отношенията с работници-мигранти или наетите през предприятия за временна работа и други подобни.

- Ратифициране на *Конвенция 154 на МОТ* за насърчаване на колективното трудово договаряне.
- Промяна в парадигмата – ангажирано и отговорно отношение на държавните институции и администрацията към колективното договаряне, като *инструмент за балансиране на интересите* и опазване на социалния мир.
- Създаване на условия на държавно ниво за повишаване капацитета на страните по колективното трудово договаряне, с цел *повишаване качеството на продукта на договаряне* – ефективни, иновативни, гъвкави и перспективни решения.
- 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*.
- Поддържане на недвусмислена публична позиция на най-високо правителствено ниво в полза на *свободното колективно трудово договаряне*, като утвърден европейски инструмент, обществено приемлив и желан механизъм за уреждане на индустриалните отношения между бизнеса и работещите.
- Превръщане на процесите на *разпространение валидността на отрасловите/бранишовите колективни трудови договори* в постоянна практика и действителен 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.

5.4. Защита на основните граждански, трудови, синдикални и социални права

Българското трудово и социално законодателство има дълга история, традиции и практика. Интензивните и огромни по количество изменения, на които то бе подложено през последните години, както по повод транспониране на европейските директиви и други международни актове, така и по всевъзможни вътрешни съображения, за съжаление, не допринесоха съществено за повишаване на неговото качество. Особен дефицит е налице по отношение практиката на прилагане на законодателството, контролът и санкциите при нарушаване или отнемане на права на гражданите.

КНСБ продължава да счита, че са наложителни редица законови изменения, дори в най-висшия закон на страната – Конституцията², за да бъдат уредени по подобаващ начин редица фундаментални права на гражданите.

- *Допълнение на Наказателния кодекс*, с цел възможност за търсене на наказателна отговорност на лицата, които пречат на гражданите, на работниците и служителите, включително на държавните служители, да упражняват правото си на сдружаване, в т.ч. синдикално.
- Разработване и 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, да се регламентират национални и отраслови стачни действия, както и да се издигне статута, ролята и мястото на Националния институт за помирение и арбитраж.

² Всички предложения на КНСБ за изменения в КРБ са дадени в Приложение към настоящия Меморандум

- След въвеждане в КРБ на възможността за създаване на особени юрисдикции, чрез допълнения в съответните закони – по съдебни райони да се създадат *обществени трудови съдилища* със съдебни състави от представители на работниците и работодателите.

- Подготвяне и осъществяване на нормативни промени, повишаващи гарантирането на *правото на информиране и консултиране на работниците*, чрез респективно засилване задълженията на работодателите, въвеждане на това право в пълен обем за държавните служители, както и за регламентиране създаването на национална статистика за наблюдение на системите за информиране и консултиране, в т.ч. представителството в Европейските работнически съвети.

- Чрез систематични допълнения на текстове в КТ, ГПК, ТЗ, ЗГВРСНР и други закони, изработени в сътрудничество и след консултации от страна на държавата със социалните партньори, *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. 5 КРБ).

- 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.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ

Настоящият Меморандум представя в обобщен вид предизвикателствата пред българското общество, приоритетните направления, мерките и инструментите за въздействие, които трябва да дадат една по-добра перспектива пред нашите деца и младежи, пред трудещите се и бизнеса, пред хората в напреднала и преклонна възраст. Тезите, идеите и предложенията, развити в Меморандума, са в унисон с Програмата на КНСБ (2012-2017 г.) и Стратегията на КНСБ за развитие и регулиране на индустриалните отношения, но в известна степен те са допълнени и актуализирани – като отражение на драматично променената политическа и социална среда.

Необходимостта от намирането на бързи и ефективни решения изисква прилагането на неотложни мерки и в същото време ние трябва да погледнем към един по-далечен хоризонт – не само за преодоляване на икономическата и политическа криза, но и за реализиране на стратегическите цели за социално-икономическо развитие на страната през следващия политически мандат.

Нашите послания са формулирани на базата на принципни виждания и експертни анализи, но те отразяват възгледите и исканията на стотици хиляди наши членове и хора на наемния труд. Затова съобразяването им в предизборните платформи на политическите сили ще се възприеме като лакмус за намеренията на бъдещите управляващи, за тяхната отговорност и съпричастност към страданията и болките на българските граждани.