



ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ПАЗАРЪТ НА ТРУДА

ПО ВРЕМЕ НА КОВИД ПАНДЕМИЯ

СОФИЯ, 20.06.2023

АНАЛИЗ НА СОЦИАЛНОИКОНОМИЧЕСКИТЕ МЕРКИ ЗА СПРАВЯНЕ С КОРОНАКРИЗАТА В БЪЛГАРИЯ

- ❖ На 13 март 2020 г. В България беше наложено извънредно положение, чиято цел бе да се ограничи разпространението на заразата от коронавирус в страната.
- ❖ На 16.03.2020 г., група депутати внесоха за обсъждане в парламента законопроект за мерките по време на извънредното положение
- ❖ Макар вътре да се засягат множество трудови, социални и икономически въпроси, текстовете не бяха съгласувани в Националния съвет за тристранно сътрудничество
- ❖ Въпреки затворената пред социалните партньори врата за официално обсъждане на законопроекта, част от организациите успяха да участват в заседанията на комисиите в народното събрание със свои становища и предложения. особено важни за работещите бяха заложените в текстовете положения, при които те можеха да бъдат принудени да ползват платен и неплатен отпуск, да преминат на непълно работно време, както и мерките за запазване на работните места.

ИЗСЛЕДВАНИЯ И АНАЛИЗИ

- Едно от първите изследвания за отражението на кризата, чиято цел е да събере обективна, надеждна и политематична информация за икономическото състояние на гражданите и стопанските субекти в България, за работния статус, доходи, нагласи и специфични проблеми пред отделните социални групи, да проследи доколко адекватни са предприетите от правителството и съответните министерства социални и икономически мерки, какви са бъдещите очаквания към тях и възможните социално-икономически промени в следващите месеци е проведено в периода 13-23 април 2020г от Алфа Рисърч:

ДОХОДИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ ГРАЖДАНИ: МЕЖДУ ЗАДЪРЖАНЕТО И СПАДА

- Доходите на 45% от пълнолетните жители на страната са останали непроменени от началото на кризата, при 26% те са намалели, но без да застрашават сериозно издръжката на домакинствата, а 25% са претърпели по-драстичен спад.**
очаквано най-значим спад на доходите още в първите седмици от кризата търпят заетите в отраслите, които пряко бяха засегнати от карантинните мерки. въпреки това анализът сочи, че негативните ефекти постепенно обхващат и нови групи.

Как бихте оценили вашите доходи през последните два месеца? (%)



База: Граждани

КОИ ГРУПИ СА НАЙ-ИЗЛОЖЕНИ НА РИСК?

- ❖ В риск от загуба на доходи са около една четвърт от българите. **Три основни социално-демографски групи се открояват с най-чувствителна загуба на доходи през периода на кризата:** Безработните (6% загубили работата си с началото на кризата и 7% - отпреди това), Самонаетите (7%) и Представителите на свободни професии (7%). Сумарно погледнато, те формират онази една четвърт от българското население, която е претърпяла най-значим спад в доходите си. Доходите на наетите, които продължават трудовата си дейност по същия начин както преди кризата, или с известно реструктуриране, се запазват на предишните им равнища.
- ❖ Пред риск обаче са изправени хората, за които са настъпили по-съществени промени – намаляване на работното време или изпращане в отпуск.
- ❖ **Една четвърт от останалите без работа заради кризата обаче не могат да се регистрират, тъй като са работили без договор и осигуровки и са практически без трудови права.**

ДЕЙСТВИЯ НА ПРАВИТЕЛСТВОТО И СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЗАКОНОВИТЕ МЕРКИ „60 НА 40“

- ❖ С Решението от 13.03.2020 г., На общественото внимание бяха представени различни икономически мерки на правителството, с които се цели както съхраняване на националната икономика, така и запазване на поне минимални нива от социалния статус на българските граждани.
- ❖ На този етап най-голяма медийна популярност придоби именно мярката „60/40“, която бе предвидена като механизъм, целящ да запази:
 - от една страна – заетостта на работниците и служителите;
 - от друга – произтичащите от трудови правоотношения доходи на физически лица.
- ❖ Медийното представяне на мярката бе налеч от реалността и голяма част от работодателите не разбираха, че въведената мярка няма за цел да предостави парични средства на бизнеса, за да компенсира неговите загуби, а да подпомогне работниците и служителите, като запази техните работни места и техните доходи.

ДЕЙСТВИЯ НА ПРАВИТЕЛСТВОТО И СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЗАКОНОВИТЕ МЕРКИ „60 НА 40“

- ❖ След изменение на пмс № 55, 60% от осигурителната тежест също бе поета от фонд „безработица“. предвид целите си, тази мярка следваше да се охарактеризира по-скоро като социална, а не като икономическа.
- ❖ Въпросният модел бе оспорен публично от Конфедерация на труда „Подкрепа“, която настояваше, че е наложително да се направи съществена и принципна корекция на тази социална (преди всичко останало) мярка, като същата да гарантира пряк и непосредствен достъп на работниците и служителите до средствата предвидени за нейното реализиране. Възприетият модел предостави само и единствено на работодателите инициативата да реализират мярката по тяхна преценка и само спрямо работници и служители, посочени от тях. Предвид факта, че моделът категорично и обективно погледнато неоправдано натоварва работодателите с реализиране на разходи за труд, без същият реално да е положен, мярката бе обречена на неуспех още в своя зародиш.

МЕРКИ В ОБЛАСТА НА ЗАЕТОСТТА

- ❖ По данни на агенцията по заетостта (АЗ) най слаби са резултатите при обучението на лицата на пазара на труда в условията на принудителна социална изолация, както и при използването на дистанционните форми.
- ❖ Активните политики са допълнени с нови мерки за противодействие на неблагоприятните последици от пандемията. Агенцията по заетостта изпълнява три мерки –“ Краткосрочна подкрепа за заетост“, „Заетост за теб“ и „Запази ме“, като според отчета ѝ през 2020 г. най-високо е изпълнението на първата
- ❖ Остават слаби специализираните защити за работещите като самонаети (еднолични търговци, лица със свободни професии и др.), които са самоосигуряващи се лица. това е характерно не само за България, а и за още 19 държави-членки на съюза и е отчетено като сериозен системен проблем при социалната защита на безработните (spasova and ward, 2019).

СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ – КТ „ПОДКРЕПА“

- ❖ Процентът на предприятията и съответно на заетите в тях лица, които са се възползвали от мярката 60/40, е относително нисък.
- ❖ Почти половината от работниците и служителите считат, че „60/40“ помага на работодателите да спестят средства, а работниците и служителите губят платения си отпуск. Голяма част от работещите бяха принудени да използват платения си отпуск още през зимата и пролетта и това ги лиши от възможността да почиват през лятото със семействата си.
- ❖ Осъзната е ситуацията, че работодателят е задължен да осигури средства за платения годишен отпуск и че всъщност с тази мярка държавата подпомага работодателите, а не работниците и служителите.

• • налага се изводът, че компенсациите и икономическите мерки са в

❖ ползването на неплатен отпуск, както и намаляването на „бонуси“ към работната заплата, поради рязко намаляване обема на работа, доведе до спад в трудовите възнаграждения. Почти половината от работниците и служителите отбелязват, че доходите им са намалели.

❖ освен недоверие към мярката 60/40, има недоверие и към останалите социални и икономически мерки. Почти всеки втори работник и служител е несигурен за запазване на работното си място и трудовото си възнаграждение.

❖ Категорично е мнението, че работниците и служителите, които са принудени да ползват неплатен отпуск, за да запазят работните си места, или работят на непълно работно време, трябва да получават компенсации от държавата през следващите месеци, поне до края на 2020 година. Тези компенсации трябва да се изплащат директно на работниците и служителите.

❖ НАЛАГА СЕ ИЗВОДЪТ, ЧЕ КОМПЕНСАЦИИТЕ И ИКОНОМИЧЕСКИТЕ МЕРКИ СА В ИНТЕРЕС НА РАБОТОДАТЕЛЯ И НЯМА ДИРЕКТНА ПОМОЩ КЪМ РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ.

СОЦИАЛНИ МЕРКИ

тук ще разгледаме част от мерките, които следва да подпомогнат гражданите, които по някакви причини не могат да бъдат включени в мярката 60/40. Това са работещите в неплатен отпуск; майките на малки деца, които се наложи да си останат вкъщи заради затварянето на училища и детски градини; самоосигуряващи се лица.

❖ **БЕЗЛИХВЕНИ КРЕДИТИ** - Обща сума 200 млн.лв. 4500 лв. максимален размер, отпадане на таксите

❖ **МЕРКИ ЗА ПОДПОМАГАНЕ НА СЕМЕЙСТВА В НЕПЛАТЕН ОТПУСК** - Родителите в неплатен отпуск получат 375 лева еднократна помощ С ПМС №218 от 17 август 2020 г. беше одобрена нова социална помощ

- Помощта вече е месечна, не еднократна;
- отнася се за деца до 14-годишна възраст, предишната беше до 12 години
- Кандидатстващият следва да е изчерпал платения си отпуск, но е добавено „или правото вече е Реализирано пропорционално на отработеното време от началото на годината“;
- Размерът на помощта за семейство с едно дете е равен на минималната работна заплата, определена за страната, или 610 лв., А с две и повече деца – 150 на сто от нея, или 915 лв. Оставена е възможност за икономии и от тази мярка, но е безспорно, че този дизайн има много по-висок потенциал, отколкото еднократното плащане, което действаше по време на извънредното положение.

ПОДПОМАГАНЕ НА БИЗНЕСА

- ❖ **ПАКЕТ МЕРКИ „3-10“** – Средства от ОП „Иновации и конкурентоспособност“ 2014-2020, BG16RFOP002-2.073 „Подкрепа на микро и малки предприятия за преодоляване на икономическите последици от пандемията COVID-19“ **Общ размер 173 млн. лв.**
- ❖ **ПОДКРЕПА ЗА СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ**- Схемата е аналогична на тази за микро и малките предприятия, отново по ОПИК, BG16RFOP002-2.077 „подкрепа за средни предприятия за преодоляване на икономическите последици от пандемията COVID-19“. **Размер от 30 до 150 хл. лв**
- ❖ **ПРЕФЕРЕНЦИАЛНИ КРЕДИТИ ЗА БИЗНЕСА** - Подкрепа на ликвидността на микро, малките и средните предприятия – **МАКСИМАЛНО ВЪЗМОЖНИЯТ РАЗМЕР НА КРЕДИТА Е 300 000 ЛВ.**

ДОБРИ ПРАКТИКИ

- ❖ **МЯРКА „ЗАЕТОСТ ЗА ТЕБ“** - По тази мярка държавата изплаща минимална работна заплата и осигуровките за нея за новонаети безработни лица. От нея можеха да се възползват основно фирми от секторите „хотелиерство и ресторантьорство“ и „туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации“
- ❖ Заложени са някои клаузи, които ограничават потенциалните злоупотреби като:
 - Освободени преди по-малко от месец служители не могат да бъдат наемани по тази мярка;
 - Работодателите са задължени да запазят на работа 75% от новонаетите за поне толкова време за колкото са получавали подпомагане.
 - Отчитаме, че е трудно в извънредна ситуация да се подготвят възможно най-ефективните методи за подпомагане на хората и бизнеса. Но голяма част от направените пропуски бяха допуснати въпреки многобройните предупреждения от страна на отделни експерти и организации като социалните партньори.

МЕРКИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19

В рамките на социалният диалог, в процедура на консултиране и информиране бяха променени редица текстове в Кодекса на труда, относно:

- ❖ Работа от разстояние и надомна работа
- ❖ Режима на платения и неплатения годишен отпуск
- ❖ Престой, прекратяване на трудовият договор, въвеждане на непълно работно време и др.

Противоепидемичните мерки, доведоха до промяна на организацията на труда, работното време, (въвеждане на „гъвкаво“ работно време), нова оценка на риска, мерки за изолация, транспортни коридори, проверка на температурата, по чести прекъсвания за проветряване и др. Всичко това доведе до сериозни промени в трудовият процес, наложителни промени във вътрешните правила, правилата за безопасност и здраве при работа, които можеха да станат само по пътя на консултирането и информирането със синдикатите в предприятието.

НЯКОИ ДОБРИ ПРАКТИКИ:

- ❖ **АКТИВНО УЧАСТИЕ НА СИНДИКАТИТЕ В ЗАЩИТА ПРАВТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ, ОГРАНИЧЕНИ ИЛИ ЗАСТРАШЕНИ ОТ ПРИЛАГАНЕТО НА МЕРКИТЕ, ОСОБЕНО ОТ СТРАНА НА НЕДОБРОСЪВЕСТНИ РАБОТОДАТЕЛИ.**
- ❖ **УЧАСТИЕ В КАМПАНИИ ЗА ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ ПРИ ПРИЛАГАНЕТО НА ПРОТИВОЕПИДЕМИЧНИТЕ МЕРКИ.**
- **РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ В РАЗЛИЧНИ СЕКТОРИ, ПУБЛИКУВАНИ НА СТРАНИЦАТА НА ЕВРОПЕЙСКАТА АГЕНЦИЯ ПО БЗР(EU OUSHA) – БИЛБАО**
- **ПО ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РАБОТНА ГРУПА КЪМ МТСП, С УЧАСТИЕТО НА СИНДИКАТИ И РАБОТОДАТЕЛИ, БЯХА ОПРЕДЕЛЕНИ 40 ДОБРИ ПРАКТИКИ(ПРАВИЛА) В РАЗЛИЧНИ СЕКТОРИ, КОИТО БЯХА ПРЕВЕДЕНИ НА БЪЛГАРСКИ СЪС ПОМОЩТА НА ФОНД „УСЛОВИЯ НА ТРУД“, ВКЛЮЧИТЕЛНО И ПО РЕДКИ ТАКИВА, ПО НАШЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ КАТО ДОБРИ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТТА НА МУЗИКАЛНО – СЦЕНИЧНИТЕ ИЗКУСТВА**

МЕРКИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19

- ❖ Работната среда в предприятията се промени значително, вследствие на пандемията COVID-19, която обхвана целият свят, включително и на нашата страна. Социалният диалог и взаимодействието между работодатели, работници и служители, все повече оказва влияние за превенцията, защитата на здравето и безопасността на работното място от COVID-19 и подобни бъдещи предизвикателства. Работодателите и синдикатите имат споделена отговорност за прилагането на превантивни мерки. В този смисъл бяха проведени редица мерки, най-вече в областта на тристранния диалог по безопасност и здраве при работа.
- ❖ **В ОБЛАСТТА НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ:** Бяха сключени редица споразумения (меморандуми) и двустранни протоколи между работодатели и синдикати в някои сектори:
 - **МЕТАЛУРГИЯ**
 - ДОБРА ПРАКТИКА “СТОМАНА ИНДЪСТРИ” АД; ДОБРА ПРАКТИКА “АУРУБИСБЪЛГАРИЯ” АД)
 - **СТРОИТЕЛСТВО**
 - МЕМОРАНДУМ

МЕРКИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19

- **ОБРАЗОВАНИЕ**

(НАСОКИ ЗА РАБОТА В СИСТЕМАТА НА УЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ПРЕЗ УЧЕБНАТА 2020-2021Г.)

- **ЛЕКА ПРОМИШЛЕННОСТ**

(МЕМОРАНДУМ)

- **КУЛТУРА**

(БКТД- МУЗЕИ И ГАЛЕРИИ, БКТД – МУЗИКАЛНО СЦЕНИЧНИ ИЗКУСТВА, БКТД – БИБЛИОТЕКИ И ДР.)

МЕРКИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19 ДЕЙСТВИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

- **Единадесетото издание на конкурса**, който се организира от фондация „Център за безопасност и здраве при работа“ с съдействието на Главна инспекция по труда, Организациите на Работодателите и на Синдикатите, беше подчинено на борбата с вируса в българските предприятия.
- Работодатели с въведени през 2020 г. добри практики за ограничаване на риска от разпространението на КОВИД-19 по работните места бяха отличени по време на церемонията по връчването на традиционните годишни награди по безопасност и здраве при работа на 11 март 2021 г. в Пловдив.
- Въведените нови технологии за автоматично отчитане на дистанцията между хората, подаване на сигнал при струпване на повече хора от допустимото в дадено пространство, звуков сигнал при установена повишена температура, иновативни методи за дезинфекция бяха част от отличените добри практики наред с познатите мерки като здравен филтър, редовна дезинфекция, осигуряване на лични предпазни средства и др.



Годишни национални награди по безопасност и здраве при работа за 2021

Фондация "Център за безопасност и здраве при работа" има удоволствието да обяви началото на дванадесетото издание на традиционния конкурс за добри БЗР практики за България – "Годишни национални награди по безопасност и здраве при работа" за 2021 година. Конкурсът се провежда с любезната подкрепа на ИА "Главна инспекция по труда" – гр. София.

В тази връзка организаторите на конкурса отправят своята официална покана към всички предприятия, регистрирани и опериращи на територията на Република България, да участват в конкурса за определяне на тазгодишните носители на "Годишните национални награди по безопасност и здраве при работа" за 2021 г.

С цел осигуряване на повече време за кандидатстване и номиниране на кандидатите за награди, тази година подаването на заявленията за кандидатстване се обявяват по-рано от обичайното.

Основната цел на инициативата е да бъдат отличени примерите за добри практики в областта на здравословните и безопасни условия на труд в България, както и да се насърчат дейностите, свързани с превенция и контрол на рисковете на работното място, чрез активно включване на всички заинтересовани страни.



Отличиха работодатели, въвели добри практики в борбата срещу КОВИД-19

Превенцията срещу разпространението на вируса в предприятията беше акцент на традиционните Годишните награди, организирани от Фондация „Център за безопасност и здраве при работа“ със съдействието на Главна инспекция по труда

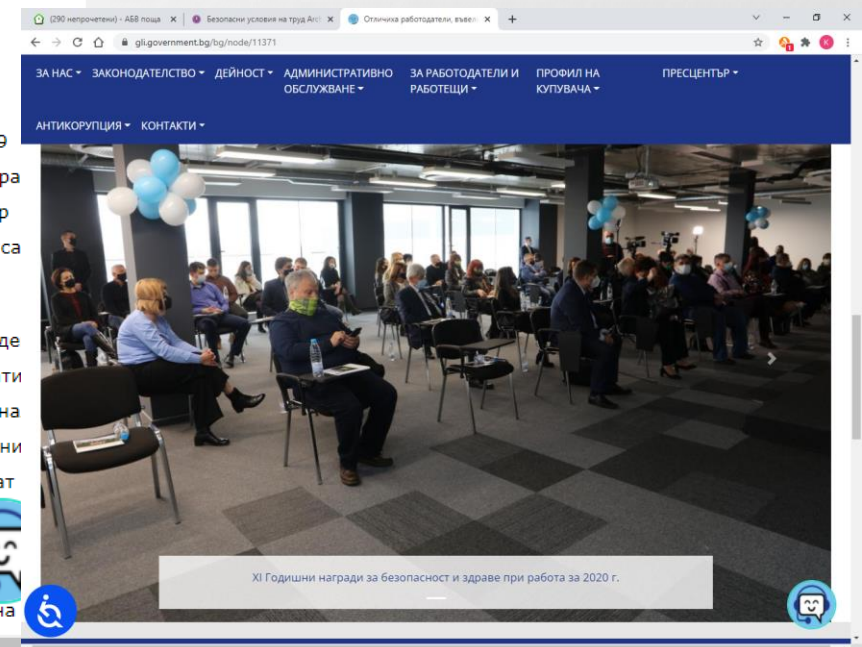


12.03.2021 г.

Работодатели с въведени през 2020 г. добри практики за ограничаване на риска от разпространението на КОВИД-19 работните места бяха отличени по време на церемонията по връчването на традиционните Годишни награди по безопасност и здрава при работа на 11 март 2021 г. в Пловдив. Единадесетото издание на конкурса, който се организира от Фондация „Център за безопасност и здраве при работа“ с любезното съдействие на Главна инспекция по труда, беше подчинено на борбата с вируса българските предприятия.

Въведените нови технологии за автоматично отчитане на дистанцията между хората, подаване на сигнал при струпване на повече хора от допустимото в даде пространство, звуков сигнал при установена повишена температура, иновативни методи за дезинфекция бяха част от отличените добри практики наред с познати мерки като здравен филтър, редовна дезинфекция, осигуряване на лични предпазни средства и др. Признание получиха и работодатели, въвели обучение на персонала за действия при заразен служител и тестове за реакция при усложнена епидемична обстановка; обучение на медицински лица за правилно боравене с лични предпазни средства и за действие при съмнителни случаи; подготвени служители - доброволци, готови при силно усложнена епидемична обстановка да се изолират; ефективно дежурство, за което са осигурени временни спални помещения с провизии, вода, дезинфектанти; награди за работници и служители, предложили ефективна превенция; периодично тестване и др.

Със специални награди „Грижа за семейството“ бяха отличени работодатели, осигурили достъп на децата на служителите до обучителни платформи по време на



XI Годишни награди за безопасност и здраве при работа за 2020 г.

МЕРКИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19 ДЕЙСТВИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

- ❖ **Фонд "Условия на труд"**, съвместно със социалните партньори, направи подбор на материали, свързани с добрите практики за безопасно завръщане на работното място в условията на пандемията, които са с практическа насоченост и са полезни на българските работодатели и работещи през времето на пандемията
- ❖ Основните насоки на Европейския съюз за безопасно завръщане на работното място в условията на коронавирус COVID-19 са разработени от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, допълнени и детайлизирани с добри практики за конкретни секторни и икономически дейности в отделните държави-членки и преведени на български език от Фонд „Условия на труд“.
- ❖ Материалите са обособени в следните три групи - общи документи, секторни ръководства и секторни справки на МОТ:

МЕРКИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19 ДЕЙСТВИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

❖ ОБЩИ ДОКУМЕНТИ:

- Предотвратяване на стигмата
- Мерки за физическа дистанция на работното място
- Ръководство за оценка на риска на работното място
- Относно установяването на инструкции за управление на отпадци в извънредно положение на санитарната криза, провокирана от
COVID - 19

МЕРКИ И ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19 ДЕЙСТВИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

❖ СЕКТОРНИ РЪКОВОДСТВА/ДОБРИ ПРАКТИКИ/

Заети в здравния сектор, Австрия, Препоръки

Места за настаняване, СЗО

Културни институции, Полша

Строителство, Австрия

Хотелиерство, Франция

Химическо чистене, Испания

Физическа дистанция, Австралия

Управление на отпадъци, Испания

Търговия на дребно с храни, МОТ

Търговия на дребно без храни, Франция

Строителство, Италия

Строителство, Франция

Стигма и агресия, Канада

ИЗВОДИ ОТ ПЪРВОНАЧАЛНИТЕ МЕРКИ

- МЯРКАТА Е В ПОДКРЕПА НА ФИРМИ В СТАБИЛНО ФИНАНСОВО СЪСТОЯНИЕ.
- РАБОТЕЩИТЕ БЕЗ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ ОСТАНАХА БЕЗ ДОХОДИ, НЕ СА ЧАСТ И ОТ СТАТИСТИКАТА ЗА БЕЗРАБОТНИТЕ ЛИЦА. НЯМА ИЗСВЕТЛЯВАНЕ НА ИКОНОМИКАТА!
- МАКСИМУМ 8976 ФИРМИ СА ПОЛУЧИЛИ КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕ ПОВЕЧЕ ОТ 172 ХИЛ. РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ.
- ДЪРЖАВНИЯТ БЮДЖЕТ СИ Е СПЕСТИЛ МЕЖДУ 207 И 600 МЛН. ЛВ. ОТ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ЗА БЕЗРАБОТИЦА.
- ПИКЪТ НА НОВОРЕГИСТРИРАНИТЕ БЕЗРАБОТНИ Е СЛЕД ВЪВЕЖДАНЕ НА МЯРКАТА „60 НА 40“.
- ИЗЧЕРПАНИ БЯХА ГОЛЯМА ЧАСТ ОТ ПЛАТЕНИТЕ ОТПУСКИ.
- НАЙ-ВИСОК Е РЪСТЪТ НА БЕЗРАБОТИЦАТА В СЕКТОР „ХУМАНИТАРНО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СОЦИАЛНА РАБОТА – 1450% ИЛИ 14 ПЪТИ.
- ЖИЗНЕНОВАЖНА Е ПОДКРЕПАТА ЗА ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР.
- НЕОБХОДИМИ СА МЕРКИ ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ НА ФИНАНСОВОТО ПОДПОМАГАНЕ КЪМ КОМПАНИИ, КОИТО НЯМАТ НУЖДА ОТ КОМПЕНСАЦИИ И НОВИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПО-УЯЗВИМИТЕ.

ИЗВОДИ ОТ ПЪРВОНАЧАЛНИТЕ МЕРКИ

- ПОДПОМОГНАТИТЕ КОМПАНИИ НЕ БИВА ДА СИ РАЗПРЕДЕЛЯТ БОНУСИ И ДИВИДЕНТИ.
- ИМЕННО СЕГА ТРЯБВА ДА СЕ ЕВРОПЕИЗИРА ДАНЪЧНАТА СИСТЕМА, ЗА ДА ПОЕМАТ ВСИЧКИ ЧАСТ ОТ ТЕЖЕСТТА НА КРИЗАТА. В ПРОТИВЕН СЛУЧАЙ ЗАГУБИТЕ СЕ ПОНАСЯТ ОСНОВНО ОТ НАЙ-УЯЗВИМИТЕ.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД СИНДИКАТИТЕ?

❖ ДЪЛБОКО РАЗДЕЛЕНИЕ В ОБЩЕСТВОТО ПО ВЪПРОСИТЕ НА

- ЗА И ПРОТИВ ВАКСИНИТЕ
- ЗА И ПРОТИВ ЗЕЛЕНИЯТ СЕРТИФИКАТ
- ЗА И ПРОТИВ ТЕСТОВЕТЕ
- МЕРКИТЕ И ОГРАНИЧЕНИЯТА, КОИТО СЕ НАЛАГАТ С ТЯХ.
- НАСТРОЙВАНЕТО НА ЕДНИ ГРУПИ ХОРА СРЕЩУ ДРУГИ.

❖ В ТАЗИ ОБСТАНОВКА, НЕ ТРЯБВА ДА ЗАБРАВЯМЕ, ЧЕ СИНДИКАЛНИТЕ ЧЛЕНОВЕ СЪЩО СА ЧАСТ ОТ ТОВА ОБЩЕСТВО, И СЪЩО ТАКА СА РАЗДЕЛЕНИ.

❖ НАМИРАНЕТО НА ОТГОВОР, КАК ДА ЗАЩИТИМ ТЕХНИТЕ ПРАВА, БЕЗ ДА ОТБЛЪСНЕМ ЕДНИТЕ ИЛИ ДРУГИТЕ Е МНОГО ТРУДЕН И СЕ НАДЯВАМ В РАМКИТЕ НА ДИСКУСИЯТА ДА НАМЕРИМ ОБЩИТЕ ДОПИРНИ ТОЧКИ НА КОИТО ДА СЕ ОПРЕМ.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД СИНДИКАТИТЕ?

- ❖ **ДЪЛБОКО РАЗДЕЛЕНИЕ В ОБЩЕСТВОТО ПО ВЪПРОСИТЕ НА**
 - **ЗА И ПРОТИВ ВАКСИНИТЕ**
 - **ЗА И ПРОТИВ ЗЕЛЕНИЯТ СЕРТИФИКАТ**
 - **ЗА И ПРОТИВ ТЕСТОВЕТЕ**
 - **МЕРКИТЕ И ОГРАНИЧЕНИЯТА, КОИТО СЕ НАЛАГАТ С ТЯХ.**
 - **НАСТРОЙВАНЕТО НА ЕДНИ ГРУПИ ХОРА СРЕЩУ ДРУГИ.**
- ❖ **В ТАЗИ ОБСТАНОВКА, НЕ ТРЯБВА ДА ЗАБРАВЯМЕ, ЧЕ СИНДИКАЛНИТЕ ЧЛЕНОВЕ СЪЩО СА ЧАСТ ОТ ТОВА ОБЩЕСТВО, И СЪЩО ТАКА СА РАЗДЕЛЕНИ.**
- ❖ **НАМИРАНЕТО НА ОТГОВОР, КАК ДА ЗАЩИТИМ ТЕХНИТЕ ПРАВА, БЕЗ ДА ОТБЛЪСНЕМ ЕДНИТЕ ИЛИ ДРУГИТЕ Е МНОГО ТРУДЕН И СЕ НАДЯВАМ В РАМКИТЕ НА ДИСКУСИЯТА ДА НАМЕРИМ ОБЩИТЕ ДОПИРНИ ТОЧКИ НА КОИТО ДА СЕ ОПРЕМ.**

БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!