

ПРОГРАМА НА НСФЕБ – КНСБ 2022-2027 г.

Петият Редовен Конгрес на НСФЕБ, като има предвид:

- същностните цели на Федерацията за защита правата и интересите на работещите в сектора и развиване на отрасловия социален диалог в сектор Енергетика;
 - анализа, изводите и поуките от работата си през изминалия петгодишен период;
 - текущата ситуация в дружествата от сектора и предизвикателствата, свързани с това, както и предстоящите реформи и промени във връзка с осъществяването на „зелената сделка“, дигитализацията, пандемии, присъединяване към евро- зоната, политическата ситуация в България и др.,
- формулира своите приоритетни насоки и съответни цели за работа през следващия петгодишен период:

Насока 1. Достойно заплащане в сектор „Енергетика”

Изправени сме пред нови предизвикателства, породени от ликвидната криза в енергийния сектор, прехода към зелена икономика, цените на електроенергията на регионалните пазари и др., които имат пряко въздействие върху равнището на работните заплати в сектора.

1. Отстояване на ръст на доходите като продължаваме да работим за нова политика по доходите на наемния труд в енергийния сектор, която да гарантира справедливо оценяване и достойно заплащане на работниците и специалистите, с оглед запазването им за българската енергетика.
2. Отразяване в браншовия договор на годишната инфлация, производителност на труда и допълнителни ефекти, в унисон с целите на КНСБ.
3. Ще активизираме усилията за ежегодно увеличаване на работните заплати в синдикалните структури и изпълнение на подписаните споразумения и поетите ангажименти.
4. Ще участваме активно в кампанията за политиката по доходите в България и за повишаване на доходите в енергетиката.
5. Ще извършваме диференциран експертен анализ на професионалните и социалните проблеми пред всяко дружество, представлявано в НСФЕБ. Ще изготвим съвместна отворена социална синдикална стратегия, конкретно по дружества /Ръководство НСФЕБ и представители от дружествата/ за постигане на достоен социален статус /по-добър статус/ на работещите в тях.
6. Ще поддържаме активен диалог с ръководствата на Работодателя и нашите представители в изоставащите по доходи дружества с цел създаване на обща визия и политика за повишаване доходите на служителите.
7. Ще осъществяваме ежегоден сравнителен анализ на КТД в дружествата и работните заплати в сектора, който да подпомага преговорите в сектора.

Насока 2. Колективно договаряне в отрасъла.

Налице е отлично ниво на покритие на наетите с КТД в сектора, но има проблеми с качеството на процеса на преговори; информационното и експертно осигуряване; общата и специфична координация на синдикалните структури.

8. Заедно с КНСБ и европейските синдикати ще се борим за запазване и затвърждаване ролята на колективното договаряне на всички нива.

9. Ще работим за обобщаване на законовата уредба (вкл. международна и регионална) и определяне на минимални общосекторни изисквания на база информацията.
10. Ще подготвим съвместна синдикална стратегия за действие в сектора на база горния анализ, конкретно по дружества и направления: доходи, работно време, условия на труд.
11. Ще участваме в подготовката и ще съдействаме при сключване на колективните договори, съобразени с промените в законовата уредба, променената реалност и най-вече с потребностите на заетите в бранша чрез координирани действия на структурите; „професионален преговарящ“, механизъм за подкрепа/защита на синдикалния председател.
12. Изготвяне на програма и предоставяне на базово обучение по синдикализъм на всички новоизбрани синдикални председатели.
13. Изготвяне на петгодишна програма за обучение на синдикалния актив по основни теми.

Насока 3. Увеличаване на синдикалната маса

Налице е влошаване на синдикална плътност, което е предпоставка за организационна нестабилност. Съществуват дефицити, особено кадрови; Видима пасивност и слаба мотивация за синдикално членство и лидерство. В дългосрочен план сме изправени пред екзистенциална криза. Трябва да привлечем значителен брой нови, млади членове, в противен случай само след няколко десетилетия ще спрем да съществуваме като организация.

14. Провеждане на ежегодни кампании по синдикализация в сектора както в дружествата, така и в необхванати структури по региони.
15. Въвеждане на практика за активно популяризиране на постигнатите договореност, решени проблеми и т.н., включително кампания за популяризиране резултатите и дейността на НСФЕБ чрез публикации в печатни и електронни медии.
16. Ще засилим „работата на терен“.
17. Ще работим по изграждане и повишаване на капацитета на синдикалните членове и лидери чрез специфични за сектора обучения, с цел придобиване на експертни знания.
18. Ще подкрепим по активно работата на младежката организация на НСФЕБ.

Насока 4. Защита

19. Отстояване сигурността на работните места във всички синдикални структури.
20. Изготвяне на план за комуникация, с цел своевременно уведомяване за възникващи проблеми в дадено дружество. Проучване на възможностите за съвместно посредничество и подкрепа, помощ при решаване на спорове.
21. Разработване на механизми, в рамките на законодателството, за показване на съпричасност и подкрепа от всички синдикални организации в рамките на НСФЕБ, в случаи на проблеми в дадено дружество.
22. Механизми за допълнителна защита на синдикалните председатели; система за спешна синдикална помощ на нуждаещите се организации.
23. Полагане на усилия за повишаване защитата на базовите синдикални председатели и мотивацията им за лидерство.
24. Изграждане на вътрешносиндикална Система за спешна синдикална помощ по модел, приет от КНСБ.

25. Ще продължим усилията за преодоляване на предлаганите оптимизации на персонала както и смекчаване на последиците от тях чрез диалог и програмни документи (споразумения, социални програми и пр.).
26. Налагане на задължителни социални клаузи в КТД по отношение на бъдещи приватизации.
27. Оценка, анализ и лимитиране на рисковете пред работниците в резултат от технологичната трансформация.
28. Повишаване осведомеността на заетите лица относно правната защита на работниците.
29. Съвместно с КНСБ привеждане на нормите на Кодекса на труда в съответствие с Конвенция 1 на МОТ и Директивата относно организация на работното време, с оглед предотвратяване на злоупотребите по прилагане и организиране на сумирано работно време.

Насока 5. За силни синдикати в Енергетиката - международна синдикална солидарност

30. Ще разработим и ще участваме в проекти и програми с аналогични партньорски синдикални организации, както и обществени такива.
31. НСФЕБ ще вземе активна позиция в дебата за прехода към икономика с нулеви емисии във връзка с целите на ЕС за трансформация на сектора до 2050 г. с фокус върху защитата на работните места в сектора.

Насока 6. Медийна политика

Синдикатът изостава в преобразуването на експертните синдикални политики и практики в съвременни комуникационни послания. Вътрешните информационни канали не осигуряват единен информационен масив, недостатъчен синхрон между структурите.

32. Ще доразвием електронната страница на Федерацията като основен информационен източник за права, осигуряване на достъп до вътрешното пространство на всеки синдикален член, така че тя служи като основен инструмент.
33. Ще работим по механизъм за директно и своевременно информиране на членовете по текущи въпроси.
34. Ще проведем активна кампания за популяризиране резултатите и дейността на НСФЕБ чрез публикации в печатни и електронни медии.
35. Ще участваме в съвместни пресконференции по водещи икономически и социални проблеми в отрасъла.
36. Ще участваме в други PR инициативи, организирани със социалните партньори, като създадем стратегически партньорства с НПО и медии.
37. Ще способстваме за създаването и утвърждаването на реална представа в обществото за българската енергетика и труда на енергетиците, чрез изготвяне на актуални оценки на процесите в сектора, отношенията с работодателите, държавата и регулатора, като я сравняваме с добрите европейски практики.

Насока 7. Здравословни и безопасни условия на труд

Психосоциалните рискове и свързаният с работата стрес са сред най-сериозните и бързо развиващи се предизвикателства във връзка със ЗБУТ.

Новите технологии или работни процеси, свързани с трансформацията на сектора, ще доведат до нови опасности и рискове за здравето при работа, които ще налагат необходимостта от нови знания и умения за справяне с тях.

38. Ще изискваме от работодателите и ще ги подкрепим /чрез синдикалните си структури/ да разглеждат и да управляват психосоциалните рискове и стреса на работното място като организационен проблем във фирмата, а не като личен недостатък на сътрудника.
39. Ще работим по предотвратяване на резултатите от лошо планиране, организиране и управление на труда, както и от лоши социални условия на работното място.
40. Ще изискваме от работодателите и ще подкрепим съзнателно инвестиране в развитие на комбинируем пакет от знания, умения и нагласи, позволяващи гъвкаво и нискостресово адаптиране към технологично обновяващите се работни места в бранша.
41. Ще ползваме добрите стари практики и анализите като полезни в търсенето на консенсусни и рационални решения не само на сектора, а и на национално ниво.
42. Ще изготвим и ще поддържаме постоянна експертиза с конкретни политики, както и ще ползваме добрите чуждестранни практики и ефективни мерки за адресирането им, адаптирането им и прилагането им в България.
43. Ще работим по създаването на ясни правила и процедури, които да бъдат прилагани за осигуряване на ЗБУТ в условията на криза, подобна на пандемията от К-19.
44. Ще подпомогнем за повишаване ролята на комитетите и групите по условия на труд, с цел координиране на действията и обмен на „добри практики“ за подобряване условията на труд и опазване на околната среда.
45. Ще организираме и провеждаме кампании за повишаване на осведомеността за рисковете, произтичащи от свързаните с работата злополуки, наранявания и професионални заболявания.

Насока 8. Секторна политика за справедлив зелен преход и дигитализация

Дружествата в сектора са изправени пред рискове в резултат от политиките на декарбонизация на икономиката и модернизирването и постигането на неутрално към климата производство, повишаването на цените на електроенергията, включително риск от закриване на предприятия, съответните рискове, свързани с дигитализацията на работните места, пандемията от Ковид 19 - затворени предприятия, намален обем на работа.

46. Ще прилагаме контрол и мониторинг на изпълнението на заложените в НПВУ инвестиционни проекти и реформи.
47. Ще работим за обвързване на зеления преход с факторите за достоен труд.
48. Ще предприемем действия на секторно ниво за поддържане на диалога относно заетостта и професионалната квалификация във връзка със Зелената сделка и дигитализацията.
49. Ще поставим акцент върху сектор енергетика като основа на плановете за икономическо възстановяване.
50. Ще задълбочим работата и сътрудничеството на НСФЕБ с МЕ по въпросите на нисковъглеродната икономика.