



Web: www.aobe.bg

КРИБ е ротационен председател на АОБР за 2020 г.
Адрес: София 1463, ул. „Хан Аспарух“ 8
Тел.: +359 2 981 9169 факс: +359 2 988 6776
E-mail: office@ceibg.bg

Българските работодатели вярват, че в основата на реалистично бъдеще за всяка държава членка и за Европейския съюз може да бъде единствено неразривната връзка между солидна икономическа основа и справедливо социално измерение и възходяща конвергенция. Ние сме убедено ангажирани с ефективното изпълнение на Европейския стълб на социалните права (Стълба) от 2017 г. В същото време, когато се предприемат действия за изпълнението на Стълба, както посредством политики, така и посредством законодателни инициативи на европейско и национално равнище, целите и принципите на Договорите и разпределението на компетенции между европейските институции и тези в държавите членки, трябва да бъде спазвано по балансиран начин.

Европейското законодателство в съответните области следва да определя рамка от основни общи стандарти, отчитащи специфичните национални ситуации и социални системи и признаващи ефективните и приложими социални права на гражданите на европейско и национално равнище. По тази причина, българските работодатели подкрепят настоящия подход, възприет при прилагането на Стълба посредством законодателни и не-законодателни мерки, посредством специални мерки за финансиране и в рамките на Европейския семестър, които следва да целят насърчаване на възходяща конвергенция, основана на устойчив ръст и конкурентоспособна европейска индустрия, като в същото време осигуряват подкрепа за успешен зелен и дигитален преход на онези сектори и региони, които се нуждаят най-много, така че никой да не остане приклепен от грешната страна на дигиталното разделение, или да бъде изоставен. В това отношение, съвместните действия на социалните партньори и постоянните инвестиции за засилване на техния капацитет за ефективни преговори и действия, са от ключово значение. Това ще подпомогне особено много засилването на колективното договаряне на национално равнище, което може да

предхожда, или да бъде алтернатива на законови мерки в специфични области на пазара на труда.

Европейския семестър и националните програми за реформи – както и социалните индикатори, са ключови инструменти за прилагане и мониторинг на Стълба. Редовното наблюдение на изпълнението на Стълба в тази рамка, при задължителни консултации със социалните партньори, трябва да бъде насърчавано.

По отношение на текущата инициатива на Комисията, насочена към изпълнението на Стълба посредством изработването на специален план за действие, ние – българските работодатели, подкрепяме последователен, подробен и балансиран подход, основан на оценка на постиженията във всички области и насочен към справяне с отрицателните ефекти от разпространението на Ковид и към възстановяване на устойчивостта и икономическия растеж. Ние приветстваме иницирираната широка дискусия от Комисията с всички държави членки, региони и национални социални партньори, тъй като винаги сме считали, че Стълбът трябва да се основава в по-малка степен на европейско законодателство, а по-скоро – на насърчаване на националната отговорност към прилагането на принципите, залегнали в него посредством Европейския семестър.

Бихме искали да подчертаем следните елементи:

- Като сме активно ангажирани посредством нашите европейски организации – BusinessEurope, CEEP, SMEUnited и Европалати в двете фази на консултациите със социалните партньори по отношение на възможните действия за адресиране на предизвикателствата в областта на минималната работна заплата, ние подкрепяме изразените вече от тях становища, че стремежът към директива може да бъде начин за заобикаляне на Договорите и ще представлява намеса в националните компетенции и че Европейският семестър, подсилен от Стълба, би помогнал по-добре да се адресират тези специфични въпроси, като предложи на държавите членки повече свобода при наблюдаване и подобряване техните съответни рамки за определяне на минимални заплати посредством специфичните национални препоръки;

- Директивата за командироване на работниците вече показва множество недостатъци и следва да бъде преразгледана, както и целия пакет мобилност;
- Новата инициатива за прозрачност на заплащането не трябва да застрашава правото на бизнеса да бъде иновативен при привличането и задържането на все по-оскъдните човешки ресурси, като настоява за разкриването на елементи от стратегиите за човешките ресурси и иновативни мотивационни инструменти. Важно е да се подчертае, че дискриминацията при заплащане на основа пол – т.е. различно заплащане на мъже и на жени за еднаква извършвана работа, на едно и също работно място, не е същото като различия в заплащането за мъже и за жени и двете понятия не трябва да се смесват. Ние имаме множество съмнения това ли е точното време за предприемането на толкова много различни инициативи, вместо усилията да се насочат към ключовите основни предизвикателства – а именно – справяне с кризата, предизвикана от Ковид, работа за постигане на доста амбициозните климатични цели, активизиране на потенциала за заетост и др. За справяне с кризата е от изключително значение да се гарантира, че компаниите не са непропорционално натоварвани с допълнителни административни изисквания и разходи, особено по време, когато е необходимо да съсредоточат своите ресурси във възстановяването и осигуряването на устойчивост. Накрая, важно е да се повиши наличието, качеството и достъпността на услугите и в частност – тези за отглеждането на деца, за да се осигури по-висока заетост на жените.

По конкретно поставените въпроси:

1. По осите на Стълба:

- Равни възможности и достъп до пазара на труда – виждаме необходимост от повече гаранции на европейско равнище за улеснен достъп до европейския пазар на труда на квалифицирани граждани на трети страни и подкрепа за предотвратяването на изтичането на мозъци – специално от страните от ЦИЕ. На национално равнище, следва да финализираме договарянето на механизъм за обективно

определяне на минимална работна заплата, да отменим класовете и планираното като временно задължение, вменено на работодателите да плащат първите 3 дни болнични. Добра първоначална стъпка е подписаното по-рано тази година Национално тристранно споразумение, и изпълнението на което всички страни са ангажирани и по което работят;

- По отношение на дигитализацията – ние съжаляваме, че ГД Заетост продължава да поставя под въпрос и да забавя стартирането на спешно необходимата операция в рамките на ОП РЧР, която предвижда осигуряването на национален подход за осигуряване на дигитални компетенции посредством съвместни действия на държавата и социалните партньори;
- България ще има сериозни трудности при осъществяването на всяка цел над обявените първоначално 40 % (които в момента се движат към 55 %) за намаляване на въглеродните емисии, тъй като нашата икономика е силно енергийно интензивна и твърде зависима от енергия от изкопаеми горива. Предвид на вече платената от България цена, за да се присъедини към ЕС – със затварянето на ядрени енергийни мощности, ние се нуждаем от повече подкрепа, ако целта бъде повишена, включително административна подкрепа от страна на ЕК за прекратяването на непазарни енергийни договори.

2. Организациите на българските работодатели твърдо вярват, че само зрели и балансирани индустриални отношения и ефективен социален диалог могат да осигурят устойчиви конкурентни предимства и равен и ефективен достъп до социални права на всички граждани. По тази причина, ние сме решени и активно ангажирани с реалното изпълнение на всички елементи на Стълба с нашите партньори – синдикатите. Това е много важен ангажимент, който може да бъде изпълнен, само ако всички социални партньори в България имат доказан демократичен мандат и ако социалният диалог е запазено автентичен и чист от всякакви политически влияния.

3. Планът за действие по изпълнението на Стълба следва да бъде, в идеалния случай, управляван, изпълняван и наблюдаван в рамката на

Европейския семестър и националните програми за реформи, тъй като те са доказано ефективен и действен инструмент.