

За по-конкурентоспособна индустрия в по-силна Европа: перспективата на Ceemet

ceemet European Tech &
Industry Employers

- 200 000 КОМПАНИИ
- 35 МИЛИОНА РАБОТНИ МЕСТА
- СОЦИАЛЕН ПАРТНЬОР НА ЕС

За Сеemet

- ❖ Сеemet е европейската работодателска организация, която представлява интересите на металообработващата и технологичната промишленост, като се фокусира върху заетостта, социалните въпроси, индустриалните отношения, здравето и безопасността, образованието и обучението.
- ❖ Членовете на Сеemet са национални федерации на работодателите, базирани в 20 страни в Европа и други региони. Те представляват повече от 200 000 членуващи компании, по-голямата част от които са МСП. Членовете на Сеemet осигуряват пряка и непряка заетост на 35 милиона души и обхващат всички продукти в металургичните и технологичните промишлени сектори, описани по-долу.
- ❖ Заедно тези дружества представляват най-големия промишлен сектор в Европа, както по отношение на заетостта, така и по отношение на добавената стойност, и следователно са от съществено значение за икономическия просперитет на Европа.





Слово от нашия председател

С оглед на предстоящите избори за Европейски парламент и назначаването на новата колегия от европейски комисари Ceemet използва тази възможност, за да се представи на новите членове на ЕП и комисари и отново на своите бивши съюзници и приятели.

Този документ излага нашето виждане за ключовите моменти за развитието на конкурентоспособна индустрия в Европа, която да бъде в услуга на Европа. Като гръбнак на икономиките и обществата на Европейския съюз, ние очакваме с нетърпение да работим с всички политици през следващите години, за да изградим по-добро и светло бъдеще за нашите европейски индустрии.

Rainer LUDWIG
Председател на Ceemet



съдържание

	Въведение	стр.5
1	Преминаване към напълно безпрепятствена мобилност на работната сила във вътрешния пазар	стр.6
2	Приемане на подходящ за целта регламент при пълно спазване на Договорите за ЕС	стр.9
3	Осигуряване на висококвалифицирана работна сила	стр. 19
4	Предоставяне на ключова роля на социалните партньори	стр. 23
	Заклучение	стр. 26
	Основни искания	стр. 27

Въведение

Европейската металообработваща, инженерна и технологична промишленост (МЕТ), която Seemet представлява, е двигател за създаване на работни места, предлагащ работа на 17,1 милиона европейци при добри условия на труд, първокласно кариерно развитие и конкурентоспособно развитие на уменията. Тя е гръбнакът на европейската икономика, като допринася за износа на стойност почти 2, 480 млрд. евро и поема около 45% от разходите за научноизследователска и развойна дейност в икономиката. Въпреки това през последното почти половин десетилетие от началото на последния мандат на Европейския парламент и Комисията дружествата, работещи в областта на МЕТ, преживяха безпрецедентно трудна среда.

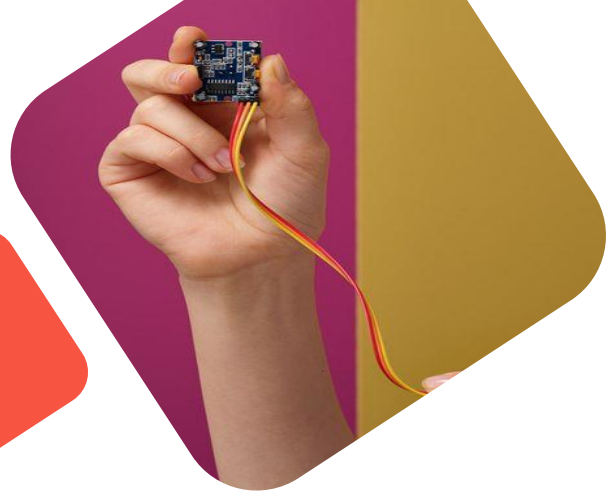
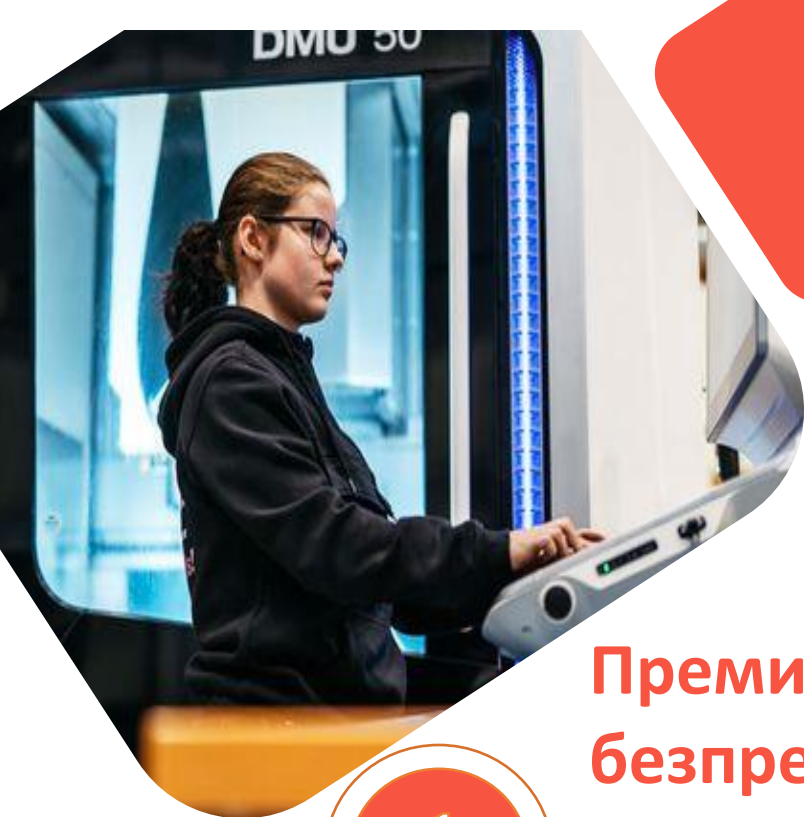
Преди този последен мандат компаниите вече се сблъскаха с много високи нива на свободни работни места и липса на конкурентоспособност спрямо международните ни конкуренти. От 2020 г. насам обаче нашите индустрии трябваше да се справят с изключителен набор от предизвикателства, които направиха ситуацията още по-несигурна. Тези предизвикателства се изразяваха във всичко - от ограничения на производството до пълно спиране на веригите за доставки; всичко това имаше траен ефект върху нашата конкурентоспособност. Впоследствие станахме свидетели на началото на ужасяващата война в Украйна, както и на ужасната хуманитарна криза, която тя предизвика. Тази неоправдана агресия на европейския континент допълнително утежни предизвикателствата пред веригите за доставки и станахме свидетели на война на енергийните доставки. Много от тези фактори допринесоха за необузdana инфлация и икономическо забавяне, които продължават да засягат нашите индустрии.

Сега виждаме, че един от основните стълбове на световната икономика - глобалната свободна търговия - е подложена на риск в някои региони на света. В момента работим в индустриална среда, в която наблюдаваме огромен международен натиск и надпревара за субсидиране на индустриите. Това се случва в момент, в който нашият сектор се подготвя да продължи да развива двойния преход, който вероятно е една от най-дълбоките промени в промишлеността, които се помнят. Ето защо законодателният фокус трябва да се промени - вече имаме социален стандарт AAA, трябва да имаме ясен фокус върху конкурентоспособността, както и върху неотложното забавяне на законодателната програма на ниво ЕС. Социалната политика трябва да се върне към основите си и да приема закони там, където има добавена стойност.

Предприятията работят в условията на особено свит пазар на труда, което създава допълнителни пречки за производството. Всъщност днес дружествата от МЕТ индустрията са изправени пред все по-задълбочаващото се предизвикателство на недостига на работна ръка, който се дължи на комбинация от множество икономически и структурни фактори, включително демографската ситуация и последните тенденции и промени на пазара на труда. Недостигът на работна ръка е предизвикателство номер едно днес за нашите предприятия и все повече възпрепятства конкурентоспособността на дружествата от нашия сектор, както и способността им да въвеждат иновации и да създават качествени работни места.

Пътят на просперитета трябва да продължи и за тази цел предложенията на ЕС трябва да се съсредоточат върху превръщането на Европа в най-конкурентоспособния регион в света. Вярваме, че е необходимо да се постави нов акцент върху основите на Европейския съюз: четирите свободи, икономическото сътрудничество и конкурентоспособността.





1

Преминаване към напълно безпрепятствена мобилност на работната сила във вътрешния пазар

а. Задълбочаване на единния пазар

Създаването на свободното движение на стоки, услуги, капитали и хора - вътрешния пазар на ЕС - е едно от най-големите постижения на икономическата интеграция в съвременната епоха и продължава да бъде едно от най-големите постижения на ЕС. Въпреки това не трябва да почиваме на лаврите си и това огромно европейско постижение не може да се приема за даденост. Напротив, трябва да го укрепим и най-вече да го защитим.

Европейските МЕТ компании са дълбоко вписани във вътрешния пазар, те произвеждат високотехнологични стоки и предоставят съпътстващите ги услуги. Ето защо свободната и безпроблемна мобилност на работната сила в рамките на единния пазар е от решаващо значение за предприятията от сектора на МЕТ. Въпреки това виждаме сериозни пречки, които остават и дори се увеличават във връзка със свободното движение на работници. Свободното движение на услуги, правото да предоставяш услуги в дадена страна, но и да ги получаваш от друга страна, е в основата на една стабилна европейска икономика.

Вътрешният пазар, който през 2023 г. отпразнува своя 30 годишен юбилей, има много предимства. Той открива нови възможности за дружествата, като им осигурява достъп до най-голямата единна пазарна зона в света, а оттам предоставя на потребителите по-голям избор. Въпреки това Европейската комисия трябва да продължи работата си за по-нататъшното му развитие.

Още през 2011 г. Комисията представи Акта за единния пазар (Single Market Act). След кризата от 2008-2009 г. този инструмент използва потенциала на вътрешния пазар за генериране на икономически растеж и заетост. По-нови инициативи като Инструмента за извънредни ситуации на единния пазар допълнително укрепват вътрешния пазар при възникване на критични ситуации, като например пандемията COVID-19 и нахлуването на Русия в Украйна.

Добре функциониращият единен пазар ще продължи да осигурява работните места и растежа на БВП, с които сме свикнали в Европа, и по този начин ще продължи да осигурява социалната Европа, върху която са създадени нашите икономики. Следователно трябва да видим желанието на всички заинтересовани страни да гарантират, че единният пазар наистина ще работи за нашите европейски икономики.

б. Осигуряване на свободно движение на работници и услуги

В рамките на сегашния икономически модел, чиито стълбове бяха създадени след края на Втората световна война, трансграничните вериги на доставки и на стойност се превърнаха в нормален начин на работа на промишлеността, за да се добави стойност. Ползите от това са многобройни: промишлеността не само може да създаде центрове за специализация на различни места, като по този начин създава ефикасност, но също така може да разпредели заетостта и растежа на БВП в по-широк район и да създава обществена полза. За функционирането на веригата за доставки обаче са важни стоки от всякакъв вид и ниво на сложност, поради което свободната мобилност на работната сила без търкания е от основно значение, за да могат дружествата от МЕТ индустрията, работещи в условията на пазарна икономика, да предоставят и необходимите услуги, за да поддържат функционирането на тези фино настроени вериги.

Следователно този икономически модел се разпада без наличието на безпрепятствена мобилност на работната сила, която е от жизненоважно значение за предприятията, предствляващи МЕТ индустрията. Въпреки че ползите не са само за дружествата, работниците също се възползват от възможността да получат работа в други страни и да развият и усвояват нови умения. Това е ситуация, от която печелят всички.

На практика обаче много компании от МЕТ индустрията се сблъскват с голяма регулаторна тежест, когато изпращат служителите си в целия ЕС. През 2024 г. това вече няма да е реалност. Трябва да видим едно пространство на ЕС за трудова мобилност, което активно да улеснява трудовата мобилност и да подобрява достъпа до информацията относно правата и задълженията, свързани с трудовата мобилност и командироването.



Ето защо призоваваме институциите на ЕС да изпълнят обещанието за единен пазар, като актуализират законодателството на ЕС, за да премахнат оставащите пречки пред трудовата мобилност в ЕС и да намалят административната тежест, с която все още се сблъскват дружествата от нашия сектор, които командирова работници в други държави членки съгласно действащото законодателство на ЕС.

Много базирани в ЕС технологични и промишлени компании изпращат свои служители в други държави-членки на ЕС, за да предоставят услуги, свързани с произвежданите от тях стоки, като например монтаж или ремонт на тези стоки (т.нар. услуги, свързани с промишлеността). Тези кратки пътувания в рамките на единния пазар могат да се случват доста често, но обикновено само за определен брой дни. Тези кратки назначения в чужбина, независимо дали са командировки или кратки пътувания с цел предоставяне на услуга, не са предмет на проблемно командироване. Въпреки това, поради законодателството на ЕС по отношение на координацията на социалната сигурност, те трябва да бъдат съобщени на компетентните органи преди работното назначение в чужбина. Това създава ненужна и голяма административна тежест. Поради това Сеетмет вижда реална необходимост от освобождаване от изискването за предварително уведомяване както на служебните пътувания, така и на дейностите в чужбина, които продължават само ограничен брой дни.

Освен това поради сложността, установена с Директивата за командироването на работници от 2018 г., за дружествата става все по-трудно да разберат добре каква точно е заплатата, приложима за командированите работници, и какви са допълнителните съставни елементи на възнаграждението. Също така, що се отнася до условията на труд, невинаги е възможно чуждестранните дружества да са наясно кои колективни трудови договори са приложими за командированите работници и дружествата по принцип не познават приложимата система на трудовото право на приемащата държава членка. Дружествата от МЕТ индустрията, се нуждаят от законодателство, което е лесно за прилагане, осигурява правна сигурност и функционира на практика.

в. Улесняване на цифровизацията в трудовата мобилност в ЕС

Живеем в свят, в който цифровизацията се е превърнала в норма в почти всички аспекти на живота ни - както в професионален, така и в личен план. Ето защо трябва най-накрая да видим как това става част от свободното движение на работници в ЕС. Бихме могли да видим правилното прилагане на правилата на ЕС, като същевременно се улесни свободното движение на работници, с цифровизацията на обмена на данни между държавите членки.



Решение в този контекст следва да бъде пълното изпълнение на проекта за електронен обмен на информация за социалната сигурност Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI). Това ще доведе до по-ефективен и единен обмен между администрациите във всички държави членки.

Наред с това, ако бъде правилно организиран, европейският паспорт за социална сигурност (ЕПСС) European Social Security Pass (ESSPASS) би могъл да улесни правната сигурност за работниците и предприятията, справедливата мобилност и ефективната защита, преносимостта на социалноосигурителните права, проследимостта и прилагането на правата на работниците. Освен това той би могъл да подпомогне лоялната конкуренция и да осигури равнопоставеност на предприятията.

ЕПСС (ESSPASS) следва да допълва националните социални номера и разпоредби за социална сигурност. Той следва също така да улеснява EESSI с цел подобряване на координацията и обмена на информация между компетентните национални органи и да позволява бърза и точна проверка на социалноосигурителния статус. Това ще осигури на лицата и органите контролен механизъм за лесна проверка на осигуряването и вноските.

Seemet поддържа следните два цифрови инструмента:

- **Електронна декларация**

Всеки ден хиляди европейски работници са в трансгранични командировки по различни причини, включително срещи за продажби, поддръжка или участие в търговски панаири и конференции. Както беше посочено по-горе, свободното движение на работници и свободното предоставяне на услуги са две от четирите основни свободи на ЕС и са необходими за успеха на европейските предприятия.

Понастоящем съществуват множество национални разпоредби, които трябва да се спазват в случай на командироване или дори на краткосрочно командироване на служител или на бизнес пътуване в други държави от ЕС. Това значително затруднява извършването на тези дейности. Ето защо ние категорично подкрепяме инициативата на Европейската комисия за създаване на електронна декларация с цел стандартизиране и опростяване на задълженията за отчитане на командироването в рамките на Европейския съюз. За да успее тази инициатива, призоваваме държавите членки да се включат в проекта и да започнат да прилагат електронната декларация на национално равнище.

- **Единични национални уебсайтове**

Предоставянето на информация следва да бъде съобразено с нуждите на всички работници и работодатели, за да се повиши осведомеността и да се подобри спазването на изискванията. Един от начините за постигане на тази цел е да се използва една и съща структура на всеки отделен национален уебсайт, като същевременно се изтъкнат особеностите на всяка национална система. Това ще повиши удобството за ползване и ще помогне както на работниците, така и на работодателите. За проверката на единните национални уебсайтове следва да се използва "пътуване на клиента", като се започне с използването и анализирането на един и същ образец на въпросник за посетителите на всички единни национални уебсайтове.



Приемане на подходящ за целта регламент при пълно спазване на Договорите за ЕС

2

а. Да остане в рамките на компетентността на ЕС при изготвянето на законодателството

➤ **Зачитане на субсидиарността и пропорционалността**

Субсидиарност - Решенията да се вземат на възможно най-ниското ниво. По-високите нива на власт трябва да извършват само помощни, допълнителни действия единствено, когато е наложително.

Пропорционалност - Принцип за определяне на начина, по който Съюзът следва да упражнява изключителната и съвместната си компетентност.

Принципите на субсидиарност и пропорционалност са два от основополагащите принципи на законодателството на ЕС и са сред основните принципи на Договорите на ЕС. Въпреки това като работодатели, работещи в сектора на МЕТ индустрията, ние често наблюдаваме, че законодателите на ЕС не само нарушават принципа на субсидиарност, но дори действат в области, в които имат малка или никаква компетентност в съответствие с Договорите за ЕС. Социалната политика има специална роля, която е ясно определена в Договорите.

В тях ясно е посочено, че ЕС не може да приема законодателни актове в областта на заплащането, правото на сдружаване, правото на стачка или правото на налагане на локаут.

От първостепенно значение е да се гарантира, че регламентът на ЕС, и особено неговото прилагане на национално равнище, се проверява в съответствие с тези принципи. В съответствие с принципа на субсидиарност ЕС следва да действа в области, в които няма изключителна компетентност, само ако целите на предложеното действие не могат да бъдат постигнати по подходящ начин от държавите-членки. Освен това, за да се определи необходимото и пропорционално законодателство на ЕС, от съществено значение са подобрените оценки на въздействието.

➤ Да се върнем към основите на социалната политика на ЕС

През последното десетилетие ЕС стана много по-активен в законодателната си дейност в областта на заетостта и социалните въпроси. През тези години стана все по-очевидно, че често не съществува универсално решение за справяне с предизвикателствата в тази област на политиката, дори само поради различните законодателни системи на държавите-членки на ЕС. Вместо това законодателството трябва да се съсредоточи върху решаването на конкретен проблем и само на проблема, а не да натоварва вече спазващите закона компании. Освен това начинът да се гарантира спазването на законодателството не е чрез усложняване на законодателството за дружествата.

По-ефективното прилагане на действащото законодателство би било за предпочитане пред последователното създаване на ново законодателство.

Никъде това не е толкова очевидно, колкото при разглеждането на разнообразните нужди на националните пазари на труда. Ето защо е от изключителна важност да се полагат засилени грижи, за да се гарантира, че предложенията на Комисията в областта на социалната политика остават твърдо съгласувани с европейските договори.

В този контекст ролята на социалните партньори като съветник при разработването на законодателството не може да бъде надценявана. Освен това автономията на социалните партньори трябва да бъде напълно зачитана. Само в този случай социалните партньори могат да играят своята роля в разработването на най-подходящите и ефикасни решения за конкретните пазари на труда и отрасли.

Освен това в много страни определянето на заплатите и колективното договаряне са автономни процеси за социалните партньори и са една от основните им компетенции. Този принцип е толкова важен, че в някои държави членки дори има конституционен статут. Премахването на политическото влияние върху определянето на заплатите беше един от основните принципи на следвоенния демократичен консенсус и в наши дни той трябва да бъде отстояван още по-силно. Не бива да се допускат действия на равнище ЕС, които се намесват в тези сложни процеси.

През януари 2023 г. Комисията представи две инициативи относно социалния диалог, които потвърждават ангажимента на ЕС да продължи да укрепва и насърчава социалния диалог с конкретни действия на национално равнище и на равнище ЕС. По отношение на съобщението за укрепване на социалния диалог със задоволство отбелязваме, че Комисията ще назначи координатор по въпросите на социалния диалог във всяка служба на Комисията като начин за подобряване на разбирането на социалния диалог във всички генерални дирекции на Комисията. Въпреки това продължаваме да сме загрижени за намерението на Комисията да модернизира правната рамка за комитетите за секторен социален диалог чрез евентуално преразглеждане на Решението от 1998 г. относно секторния социален диалог.

Всъщност работодателите от МЕТ индустрията са твърдо убедени, че Комисията следва да продължи да отговаря за финансирането и организирането, в сътрудничество със социалните партньори, на заседанията на Комитета за секторен социален диалог, за да се осигури добре функциониращ, ефективен и добавящ стойност секторен социален диалог на равнище ЕС.





Що се отнася до консултациите със социалните партньори, Комисията възнамерява да организира част от тези целеви консултации по опростен начин, за да подобри участието на социалните партньори в изготвянето на политиките на ЕС. Обикновено двете фази на консултациите със социалните партньори могат да се провеждат чрез писма или чрез ad hoc срещи. Въпреки че през последните години повечето от тези консултации се провеждат чрез писма, сега Комисията предлага по-често да се използват ad hoc срещи.

Целта е да се намали значително времето, необходимо на Комисията за внасяне на предложения по член 153 от ДФЕС (Договор за функциониране на Европейския Съюз).

б. Намаляване на ненужната административна тежест за компаниите

От твърде дълго време компаниите работят във все по-трудни времена. Те спешно се нуждаят от пространство за отдиш!

Въпреки това настоящият сценарий, при който в някои случаи самото им съществуване е поставено под въпрос, не е устойчив за европейската промишленост. Никъде това не е толкова очевидно, колкото в европейските енергоемки отрасли, които бяха особено силно засегнати от високите енергийни разходи. Последствията от недостига на суровини за МЕТ индустриите, работещи в условията на пазарна икономика, бяха огромни, което направи суровините изключително скъпи в краткосрочен план, наред с много други въпроси, поради несигурността на доставките. Този сценарий не може да бъде допуснат отново.

Seemet не се противопоставя на тази нова процедура, стига тя да се прилага само за всеки отделен случай и винаги в съгласие със социалните партньори.

Що се отнася до предложената препоръка на Съвета за засилване на социалния диалог в ЕС, която беше приета с единодушие на 12 юни 2023 г., Seemet може само да приветства нейното приемане, тъй като това е важна стъпка, която Съветът предприема в подкрепа на социалния диалог, като същевременно напълно зачита автономията на социалните партньори и тяхната роля в регулирането на пазара на труда, както и националните системи за колективно договаряне.

Цената на енергията за компаниите, предизвикана в немалка степен от цената на втечнения природен газ, беше астрономическа в някои страни. Не може да се очаква, че дружествата ще плащат тези цени в бъдеще, ако това е така, конкурентоспособността на нашия сектор ще бъде значително намалена.

Тези системни предизвикателства бяха изострени от безпрецедентното количество регулации през последните пет години, което важи за всички области на политиката, но особено за социалната политика. Прилагането на тези нови закони ще отнеме време; вече е ясно, че много от тях ще увеличат и без това високите нива на бюрокрация, с които дружествата трябва да се справят.



На дружествата трябва да се предостави пространство и ресурси, за да бъдат двигатели на растежа на нашите икономики. Работодателите от МЕТ индустрията могат да приемат, че решаването на горните предизвикателства не винаги е по силите на ЕС. Въпреки това, даването на почивка на компаниите от свръхрегулирането и рационализирането на съществуващите правила със сигурност е в правомощията на ЕС и сега е моментът да се използват тези правомощия.

Компаниите работят в глобализиран свят, в който сложните вериги за доставки са нещо обичайно. Модерната индустрия обаче вече не работи с фиксирани доставчици, а с група от доставчици. Ето защо разработването на европейски стандарти, с цел постигане на равнопоставеност на единния пазар в контекста на веригите за доставки, рядко е било по-важно за нашите индустрии.

Накрая, Комисията започва да признава това подновено наблягане на принципа "замяна на съществуваща регулация с нова (нова за стара)". Съобщението относно дългосрочната конкурентоспособност на европейската промишленост, включително целта на Комисията за намаляване на бюрокрацията, особено на задълженията за докладване, са добро начало. Но всички тези инициативи трябва да доведат до конкретни действия, които да са наистина забележими за предприятията!

Въпреки това, с наскоро приетите директиви, като Директивата за корпоративното отчетане на устойчивостта (CSRD) и Директивата за прозрачност на заплащането Pay Transparency Directive (PTD), виждаме много повече задължения за отчетане, а не по-малко.

Законодателството, съдържащо устойчивост и отчетност, трябва да бъде в съответствие с и да допълва утвърдените инструменти в тази област,

като например Насоките на ОИСР за многонационалните предприятия и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека.

Оценките на въздействието са от ключово значение при създаването на законодателство на ЕС, но сегашният формат на оценката на въздействието не е подходящ за целта. Сложният законодателен процес в ЕС позволява множество етапи на изменения и обсъждания и често предложението на Комисията, по което е направена първоначалната оценка на въздействието, не прилича на крайния резултат. Трябва да гарантираме, че оценките на въздействието се извършват не само в началото, но и по време на законодателния процес, като докладът се изготвя след финализирането на законодателството. Тези оценки на въздействието могат да бъдат допълнително подкрепени от правилното използване на принципа "think small principle" (Принцип „Мисли първо за малките“ - да се отчитат интересите на МСП при разработването и оценката на политиките) при тестовете за МСП и бързото въвеждане на проверките за конкурентоспособност в съответствие с многобройните изявления на Европейската комисия и други институции на ЕС.

И накрая, това, което е ясно на хората, които се занимават с различни области на политиката, е, че Европейската комисия продължава да работи на парче, като генералните дирекции често не координират подходите си. Въпреки това, както бе споменато по-горе, Комисията наскоро предложи да има координатор по въпросите на социалния диалог във всяка генерална дирекция, като това предложение се подкрепя изцяло от Seemet и може да се използва като проект за бъдеща координация между съответните генерални дирекции на Комисията.

Seemet подкрепя следните предложения:

- Прилагане на принципа "ново заменящо старо" и целта за намаляване на задълженията за докладване с 25 % в генералните дирекции на Комисията.
- Въз основа на това в края на всеки мандат всяка генерална дирекция следва да покаже как е приложила принципа "ново заменящо старо".
- Осигуряване на оценки на въздействието по време на целия законодателен процес, включително по време на процесите в Европейския парламент и Съвета.
- Използвайте правилно принципа "мислене в малка степен" при тестовете на МСП.
- Бързо въвеждане на проверки за конкурентоспособност на законодателството на ЕС.

в. Съобразяване с различията на националните пазари на труда

Както беше споменато по-горе, ЕС има ограничена компетентност в областта на социалните въпроси и трудовото право, както е посочено в Договорите на ЕС. Член 153 от ДФЕС определя много ясни граници в това отношение. Въпреки това в продължение на много години сме свидетели на непрекъснато навлизане на регулации в области, в които ЕС няма компетенции.

Понастоящем ЕС се опитва да хармонизира трудовото право на ЕС чрез възходящо сближаване. Ние обаче сме убедени, че това ще има отрицателно въздействие върху социалния диалог и колективното договаряне на национално равнище. Приетите неотдавна задължителни инициативи на ЕС - като Директивата за адекватни минимални заплати и Директивата за прозрачност на заплащането - отслабват автономията на социалните партньори и подкопават съществуващите успешни системи за колективно договаряне.

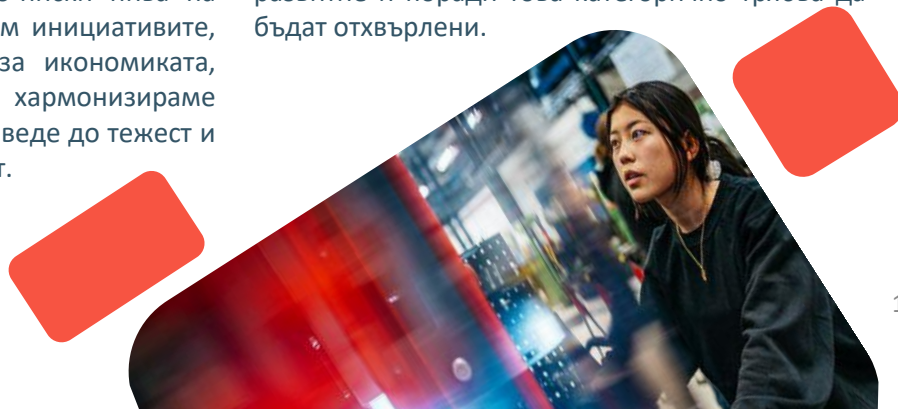
От само себе си зависи да се даде възможност на държавите-членки на ЕС да развият своите модели на пазара на труда в различни посоки и с различни условия. Тези различия могат да включват нива на законови разпоредби, участие на социалните партньори и колективни трудови договори, както и признаване на двустранните или тристранните системи. Важно е да не се подценява ролята на институционалната конкуренция за насърчаване на иновациите, защита на правата на работниците и създаване на конкурентен пазар на труда.

При сегашното предизвикателство, свързано с недостига на умения и работна ръка, всички заинтересовани страни трябва да обединят усилията си, за да се опитат да запълнят тези пропуски там, където те съществуват. Доказано е, че страните със силно социално партньорство и по-висока степен на разпространение на колективното договаряне обикновено имат по-устойчиви пазари на труда с по-малък брой нископлатени работници и по-ниски нива на безработица. Трябва да удвоим инициативите, които вече дават резултати за икономиката, вместо да се опитваме да хармонизираме различни системи, което ще доведе до тежест и липса на конкурентоспособност.

Член 153 от ДФЕС (Договор за функциониране на ЕС) определя областите, в които ЕС може да приема законодателни актове, както и редица ограничения на неговата компетентност в областта на социалната политика.

Доказано е, че добре функциониращият социален диалог допринася за конкурентоспособността на предприятията и за наличието на качествени работни места в дадена страна/регион. Ето защо законодателите следва да зачитат изцяло автономията на социалните партньори и тяхната роля в регулирането на пазара на труда и да не се намесват в тази изключително важна обществена и икономическа функция.

Пример за този стремеж към хармонизиране на трудовото законодателство на ЕС е Директивата за работата на платформа. Определянето на това дали дадено лице се счита за работник или самостоятелно заето лице, включително вземането на решение дали да се приеме, че е налице трудово правоотношение, следва да остане решение на всяка държава членка или да се основава на споразумение между социалните партньори в случай на колективни трудови договори. Националните концепции в това отношение се разработват в продължение на дълъг период от време, като се отчитат особеностите на национално равнище и текущото развитие на пазарите на труда. Тъй като това развитие се различава в отделните държави-членки, един унифициран подход на ЕС би имал практически последици и би попречил на правилното функциониране на националните пазари. В случая с Директивата за работата на платформа предложените от Комисията критерии за установяване на презумпция за трудово правоотношение не оставят място за националното положение и развитие и поради това категорично трябва да бъдат отхвърлени.



г. Осъзнаване неблагоприятното въздействие на златното покритие върху бизнеса

Златното покритие на законодателството на ЕС се превърна в постоянен проблем за компаниите от MET индустрията. В областта на социалната политика ЕС определя минимални стандарти. След това обаче държавите-членки могат да продължат и да доразвият това законодателство (gold-plating). Това създава трудна ситуация за дружествата, които поради непоследователно прилагане работят в различни законодателни области на един общ пазар. Това е в разрез с целта на вътрешния пазар, тъй като създава тежест и разходи за дружествата и по този начин възпрепятства тяхната конкурентоспособност.

Добър пример в този контекст е приемането на гранични стойности на професионална експозиция (Occupational Exposure Limit Values (OELs): необходимостта да се спазват различни гранични стойности в различните държави може да бъде изключително тежка за компаниите. Освен това има и различия в методите за измерване на тези OEL. След въвеждането на OEL на европейско равнище трябва да се въведе и съпоставим в целия ЕС метод за измерване и практическо ръководство за тези OEL.

Също така е пределно ясно, че пропорционалното транспониране на законодателството в държавите-членки създава условия на равнопоставеност, но също така подобрява защитата на работниците чрез улесняване на неговото прилагане. С Директивата за командироването на работници някои държави членки транспонираха директивата

в националното си законодателство по начин, който далеч надхвърля текста на Директивата на ЕС, тъй като налага обширни изисквания към работодателите, които командироваат работници в съответната държава членка. Вследствие на това тази практика силно затрудни дружествата да продължат да командироваат работници в някои конкретни държави. Това очевидно ограничава свободата на работниците в рамките на единния пазар и създава неравностойни условия на конкуренция в ЕС.

Друг пример е Директивата относно комплексната проверка на корпоративната устойчивост Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CS3D). В тази директива липсва яснота поради неясни понятия и недостатъчно конкретни определения. Поради това Seemet се опасява, че ще има твърде голяма свобода на действие за държавите членки да тълкуват по различен начин текста на директивата, което може да доведе до несъответствия между националните закони за транспониране и което ще увеличи многократно административната тежест за дружествата със сложни вериги на доставки в различните държави членки. Това не гарантира равнопоставеност в рамките на ЕС и подкопава целта на предложеното правно основание, т.е. член 50 от ДФЕС, която е да се води борба с правната разпокъсаност, за да се гарантира едно от правата на установяване, лоялната конкуренция и в крайна сметка да се стимулират устойчивите инвестиции.



д. Да позволява гъвкавост при адаптирането на компаниите към предизвикателствата

Когато предлагат ново законодателство, създателите на политики трябва да бъдат бдителни, за да избегнат ситуация, при която нормативната уредба, приета на равнище ЕС, затруднява гъвкавото адаптиране на дружествата към новите реалности в техните отрасли. Същото се отнася и за социалните партньори. Представявайки както работодателите, така и работниците, (секторните) социални партньори имат подробна представа за случващото се на място и могат да вземат предвид специфичните особености на своите дружества в конкретния сектор. Поради това те са в най-добра позиция да постигат споразумения по теми, свързани с техните компетенции.

Следователно законодателството на ЕС трябва да гарантира, че социалните партньори могат да определят законодателни, регулаторни, колективни или договорни разпоредби, различни от изискваните от законодателството на ЕС.

Например определянето на заплатите е резултат от преговори, които се водят пряко между работодателя и работника или чрез колективен трудов договор, сключен след преговори между социалните партньори. Пазарният механизъм трябва да позволява

заплатите да се адаптират свободно към промените в търсенето и предлагането на работна сила или в зависимост от други обективни елементи, като например задачите, които трябва да се изпълняват, и резултатите от работата на работниците.

Приетата наскоро Директива за прозрачност на заплащането (Pay Transparency Directive) силно ограничава свободните и гъвкави пазари на труда в държавите-членки, като предлага много предписателни и строги мерки, които ще бъдат в ущърб на отговорите на динамичните промени в националните системи на индустриални отношения.

Това силно намалява гъвкавостта на работодателите да определят заплатите в съответствие с опита, компетентността и резултатите на работниците и силно ограничава преговорната сила за договаряне на заплатите с кандидатите.



е. Избягване на законодателни пакети, които оказват огромно влияние върху международната конкурентоспособност на компаниите

Дружествата от MET индустрията работят в международна среда, в която конкурентните дружества не са обвързани с едни и същи правила. За тези дружества е просто неприложимо да извършват надлежна проверка на цялата верига на стойността. Това важи с особена сила за по-големите дружества, тъй като е невъзможно да се управляват всички рискове, свързани с всички техни доставчици. Макар че дружествата от MET индустрията искат да поддържат високи стандарти, трябва да се признае, че в Европа вече съществуват едни от най-високите стандарти в световен мащаб, например високи трудови стандарти, но наред с това имаме и невероятно високи разходи за труд. Трябва да се вземе под внимание, за да се гарантира, че новите предложения няма да създадат конкурентно неизгодно положение за европейските дружества на световно равнище до степен, че да се противопоставят на предвидените цели на законодателството.

Например по отношение на предложението на Комисията за Директивата относно комплексната проверка на корпоративната устойчивост (CS3D) е важно задължението за извършване на надлежна проверка да бъде ограничено до техните доставчици, намиращи се извън ЕС, тъй като целевата схема е основана на риска и следователно е по-ефикасна и ефективна. Като се имат предвид много високите съществуващи стандарти в областта на околната среда и правата на човека в ЕС и ефективните системи за контрол и правоприлагане, които вече са въведени в държавите-членки на ЕС, добавената стойност за дружествата в ЕС да извършват комплексна проверка помежду си е малка или никаква. Това обаче би създавало огромна административна тежест за тях. То би могло да доведе и до оттегляне на дружества от трети държави ("cut and run"), които всъщност се възползват от бизнес отношенията на ЕС по пътя към превръщането им в нововъзникваща икономика и борбата с

бедността. Тогава те ще трябва да правят бизнес с компании от държави, чиито ценности не отговарят на нашите високи стандарти .

Стандартите за докладване в светлината на CSRD гласят, че дружествата трябва да оповестяват информация за броя на инцидентите, свързани с трудови злоупотреби, влошено здраве и смъртни случаи на собствените си работници и на други работници, работещи на обектите на предприятието. Предприятията от ЕС ще бъдат в силно неравностойно положение в сравнение с конкурентите си от трети държави, тъй като там на практика не се изплащат обезщетения за злоупотреби поради липсата на законови застраховки на равнището на съществуващите в ЕС. Изискването за публикуване на несъпоставими застрахователни данни без дължимата грижа ще даде на заинтересованите страни невярна представа за действителността, като ще облагодетелства дружествата, които не са длъжни да докладват за искове съгласно местното си законодателство.

CSRD и CS3D следва да се разглеждат и във връзка с Регламента за таксономията и евентуалното му разширяване до "социална таксономия" и Директивата за прозрачност на заплащането. Тези законодателни инициативи заплашват да добавят дълъг списък от нови и най-вероятно припокриващи се задължения за дружествата по отношение на по-строгите задължения за докладване и значително да разширят обхвата до по-малките дружества. Законодателството, налагащо на дружествата задължения за надлежна проверка и докладване, ще постави базираните в Европа дружества, които и без това изпитват затруднения поради изключително трудните икономически обстоятелства, в неблагоприятно конкурентно положение в сравнение с дружествата от трети държави, които не са обект на тези тежки административни тежести.

1. https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=study_economic_evaluation_of_a_due_diligence_law-3

"Зелената сделка" определя основната стратегия на ЕС за борба с изменението на климата и превръщането на Европа в континент с нулеви въглеродни емисии до 2050 г. Ceemet се ангажира с постигането на тази цел, а индустриите, работещи в областта на МЕТ, вече са ангажирани с широкообхватни усилия за ускоряване на зеления преход. През изминалия мандат ЕС представи редица амбициозни инициативи в областта на регулаторната политика, за да се постигне крайъгълният камък за намаляване на емисиите на парникови газове в ЕС с 55 % до 2030 г. По този начин беше създадена ясна рамка за работа в ЕС до края на десетилетието. Фокусът на Комисията през следващия мандат трябва да бъде насочен към подпомагане на дружествата при прилагането на този регламент и към осигуряване на достатъчна гъвкавост в този контекст.

Прекалено строгото въвеждане в действие и новите регулаторни инициативи, в допълнение към договорените от 2019 г. насам, имат потенциала да окажат огромно въздействие върху конкурентоспособността и да доведат до тежки последици за работните места и уменията в МЕТ отраслите, особено в автомобилната и аерокосмическата промишленост. Работодателите в сектора на МЕТ бяха особено изненадани от факта, че не са предвидени ресурси за предвиждане и управление на трансформацията на заетостта и уменията, необходими в отраслите на МЕТ, за да се гарантира, че целите на "зелената сделка" могат да бъдат постигнати.

Този въпрос трябва да бъде разгледан от новата Комисия. Само с правилното участие на социалните партньори екологичната трансформация на ЕС и неговите индустрии може да бъде успешна.

ж. Разработване на индустриална политика за Европа с цел засилване на дългосрочната конкурентоспособност и производителност

Поради настоящата несигурност в световен мащаб е наложително Европейският съюз, сега повече от всякога, да прилага европейска индустриална политика, която насърчава иновациите и има за основа дългосрочната конкурентоспособност. Това изисква подновяване на фокуса върху укрепването на рамковите условия за добре функциониращ единен пазар с достъп до световните пазари. ЕС трябва да търси решения на системно и хоризонтално равнище, а не в зависимост от сектора или технологията.

Един от най-важните аспекти на това е, че въвеждаме по-опростена, рационализирана и предвидима регулаторна среда. Това не само би улеснило МЕТ дружествата в ежедневната им дейност и би им позволило да създават висококачествени работни места, но и би създавало правилните рамкови условия за инвестиции, които са крайно необходими в цяла Европа. Понастоящем инвестициите, включително и от Европа, се насочват главно към други региони в света. Макар че трябва да подобрим условията за инвестиции в Европа и разходите, свързани с бюрокрацията и административната тежест, приемането на

правила за държавна помощ за предприятията, произвеждащи технологии за реализиране на целите за нулево нетно потребление, също трябва да изиграе своята роля. Трябва обаче да гарантираме, че няма да създаваме "победители" и "губещи"; по-скоро ЕС трябва да се съсредоточи върху създаването на възможно най-добрите условия за просперитет на промишлеността и индустриалната база като цяло. Трябва да се създаде стратегия, която да реализира потенциала на европейската промишленост, особено в условията на международна конкуренция в настоящия индустриален пейзаж.

[2. https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/](https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/)



Неуспешната дългосрочна регулаторна политика не може да бъде прикрита с краткосрочни мерки ad hoc. Цялата законодателна среда трябва да бъде оценена от гледна точка на нейното въздействие върху конкурентоспособността на промишлеността. Освен това повишаването на производителността на пазара на труда трябва да остане основна цел на ЕС. Един от възможните фактори в това отношение е цифровизацията на промишлеността. През последните десетилетия ръстът на производителността е намалял в повечето развити страни и това е тенденция, на която трябва да се обърне внимание.

Понастоящем ЕС има много конкретни цели в областта на политиката за климата и енергетиката, но нито една от тях не е свързана с насърчаването на индустрията. Конкуренцията и международната търговия стимулират иновациите и технологичния напредък. В този смисъл те трябва да бъдат водещи принципи на индустриалната политика на ЕС. През последните десетилетия ЕС винаги е имал амбициозни цели за насърчаване на своята промишленост:

В Лисабонската стратегия от 2000 г. е заложена амбицията ЕС "да се превърне в най-конкурентоспособната и динамична икономика в света, основана на знанието". Стратегията "ЕС 2020" от 2010 г. беше допълнена през 2012 г. с целта намаляващата роля на промишлеността в Европа да се обърне, за да се достигне до 2020 г. дял на промишлеността от 20 % от БВП на ЕС.

Нуждаем се от амбициозна индустриална политика с точки за действие, които да дадат ясен положителен сигнал, за да покажат политическата воля за запазване на Европа като привлекателно място за инвестиции.





3

Осигуряване на висококвалифицирана работна сила

а. Справяне с недостига на работна ръка и умения

Една от основните пречки пред конкурентоспособността на МЕТ дружествата е недостигът на умения и разликата в уменията, които съществуват в нашия сектор. Това изглежда е постоянен проблем. Въпреки това, когато компаниите инвестират в повишаване на квалификацията и преквалификация, това е печелившо за всички заинтересовани страни и донякъде допринася за преодоляване на недостига. Дружествата от МЕТ сектора добре осъзнават стойността и значението на инвестициите в обучение, съобразено с пазара на труда. Ето защо те разглеждат разходите за обучение като инвестиция, а не като разход. Необучаването на служителите в дългосрочен план е по-скъпо от непосредствените разходи, които представлява.

Заедно с недостига на квалифицирана работна ръка, който от години продължава да бъде постоянен и нерешен проблем за предприятията, днес отраслите, работещи в областта на МЕТ, са изправени пред все по-голям недостиг на работна ръка. Те се дължат на комбинацията от множество икономически и структурни фактори, включително демографската ситуация, както и на последните тенденции и промени на пазара на труда. Всички тези елементи намаляват значително наличния резерв от работници. Всъщност днес напрежението на пазара на труда в Европа е проблем номер едно за компаниите,

които поставят липсата на човешки ресурси на първо място в дневния си ред. Тъй като недостигът на работна ръка сериозно възпрепятства растежа и конкурентоспособността на компаниите в цяла Европа, трябва да се справим с тази ситуация, като погледнем критично както на европейския пазар на труда, така и извън него.

В това отношение държавите-членки и Европейският съюз следва да координират усилията си и да работят заедно за въвеждане на подходящи политики за законна миграция с цел привличане на граждани на трети страни в Европа.

Оперативните и законодателните мерки, които са част от пакета "Умения и таланти" (Skills and Talent Package), публикуван през април 2022 г., със сигурност са ефективен начин ЕС да привлече необходимите му умения и таланти и да се справи с недостига на работна ръка в ЕС.

В рамките на законодателния стълб Комисията се стреми да въведе ефективна законодателна рамка, опростена и по-малко бюрократична, за да улесни и подобри законната миграция към ЕС.

Поради тази причина Seemet призовава за бързо приемане на двете законодателни предложения, насочени към преразглеждане на "Директивата за единното разрешение за пребиваване и работа" (Single Permit Directive) и "Директивата за дългосрочно пребиваване" (Long Term Residence Directive). Директивата за единното разрешение за пребиваване и работа по-специално ще облекчи административната тежест за дружествата при наемането на граждани на трети държави.

Като част от оперативните си инициативи Комисията планира до края на 2023 г. да създаде резерв от таланти на ЕС, който да улесни намирането на работа между граждани на трети държави и възможностите за работа в европейските предприятия. Този пул със сигурност може да помогне на МЕТ дружествата при набирането на необходимата им квалифицирана работна ръка. Той обаче трябва да бъде лесно достъпен и разработен по удобен за потребителите начин. От изключителна важност е също така Комисията да започне целенасочени комуникационни кампании за популяризиране на този "резерв от таланти" сред МСП.

(Оперативното) предложение на Комисията за подобряване на сътрудничеството на ЕС със страните партньори чрез т.нар. "партньорства за таланти" с цел насърчаване на трансграничната мобилност на работниците също може да бъде инструмент с добавена стойност за привличане на граждани на трети държави в Европа. Тези партньорства обаче следва да насърчават кръговата миграция и да избягват изтичането на мозъци.

Освен политиките за миграция, трябва да се насочим и към собствения си пазар на труда, тъй като големият брой неактивни лица в Европа е още един фактор, който намалява броя на наличните работници. В някои страни този процент достига до 30 %. Така например средно броят на неактивните или безработните жени е по-голям от този на мъжете в цяла Европа. Работодателите от сектора на технологиите и промишлеността отдавна се

застъпват и продължават да призовават държавите членки да въведат висококачествени, достъпни и евтини детски заведения като ефективен инструмент за стимулиране на жените да се върнат на пазара на труда. Ето защо призоваваме държавите членки да следват препоръките на Съвета относно образованието и грижите в ранна детска възраст: целите от Барселона за 2030 г. Освен това, освен че стимулират участието на жените на пазара на труда, образованието и грижите в ранна детска възраст увеличават и равенството в образованието и успеха на децата в училище през следващите години. По този начин ползите са двойни.

Парадоксално е, че въпреки нарастващия недостиг на работна ръка, безработицата все още е основен проблем в някои държави-членки. Ето защо подпомагането на предприятията в техните процедури за наемане на работа, например чрез освобождаване от социални осигуровки при наемане на дългосрочно безработни, може да представлява ефективен инструмент за връщане на хората на пазара на труда.

Въпреки големите различия в продължителността на живота в Европа, тя остава много висока, като страни като Испания и Италия са сред 10-те най-дълго живеещи страни в света. В този контекст Seemet смята, че националните политици трябва да продължат да водят задълбочени дебати относно "политиките за пенсиониране", за да ги адаптират съответно към променящата се ситуация на пазарите на труда, продължителността на живота и финансовото състояние на пенсионните системи. Успоредно с това предприятията следва да положат максимални усилия да задържат работниците на работното място възможно най-дълго, за да се справят с нарастващия недостиг на работна ръка. Компаниите от МЕТ сектора, са инвестирали в продължение на много години и продължават да инвестират в осигуряването на безопасни условия на труд и защита на своите служители от увреждане.



б. Развиване на умения за посрещане на прехода към зелени и цифрови технологии

Двойният преход вероятно е една от най-бързите и най-изразените промени, които индустрията е преживявала досега, и през следващите години производството ще преживее тази трансформация с пълна сила. Освен това нашата промишленост е един от основните двигатели на зелената трансформация и ключ към нейния успех.

Въпреки това в рамките на по-широкия производствен сектор на ЕС, индустриите, работещи в областта на МЕТ, са особено засегнати от нуждата от умения за осъществяване на зеления и цифровия преход.

Всъщност компаниите, работещи в областта на МЕТ, изпитват остра нужда от анализатори на данни, инженери, специалисти по киберсигурност, специалисти по ИКТ, техници, както и от работници с подходящи аналитични умения и умения за проектиране на системи.

Не само това, но недостигът на умения е особено остър в технологичните индустрии. Поради тази причина считаме, че допълнителното и продължаващото обучение трябва да се съсредоточи върху подпомагането на областите на цифровия зелен растеж, като например използването на изкуствен интелект, развитието на роботиката и автоматизацията в производствената промишленост, развитието на технологиите на кръговата икономика и др.

в. Не подценявайте STEM и меките умения

Едни от най-важните умения, необходими за успех в индустрията, често са подценявани - наука, технологии, инженерство и математика (STEM) и меки умения.

Трябва да насочим вниманието на учащите се към образованието по STEM още от ранна възраст, за да гарантираме неговото възприемане. Освен това трябва да обърнем особено внимание на тези дисциплини сред младите жени, за да се опитаме да осигурим балансирано представителство в индустрията. Въпреки огромния брой доказателства, че на пазара на труда има голямо търсене на тези компетенции, особено при прехода на промишлеността към екологични и цифрови технологии, привличането на младите хора и жените да изучават дисциплини в областта на STEM остава предизвикателство.

Всички тези професии и набори от умения са незаменими, за да се гарантира успехът на зеления преход и на цифровата трансформация, през която преминават нашите индустрии. Въпреки това, както всички сме наясно, работниците със сини якички продължават да бъдат незаменими, за да могат МЕТ индустриите да останат конкурентоспособни и иновативни. По същия начин не бива да забравяме, че нашите компании все още имат нужда от по-традиционни професии, като например електротехници.

Както виждаме по-горе, нуждата от нови умения, адаптирани към двойния преход, е по-голяма от всякога. Това се дължи не само на факта, че нуждата "сама по себе си" от нови умения и компетенции се е увеличила бързо, но и на факта, че предприятията в цялата икономика и във всички сектори сега се конкурират за едни и същи таланти, по-специално в областта на "цифровите умения".



В допълнение към техническите умения, меките умения - или междуличностните умения - са от съществено значение за пригодността за заетост и адаптивността на служителите. Това важи с особена сила в контекста на глобализацията и цифровизирания свят на труда, но също така и за работещите в сложни производствени вериги и гъвкава работна среда.

Също така трябва да продължим да повишаваме осведомеността на учениците за качествените възможности за работа и кариера, които предлагат нашите индустрии. В тази връзка е важно учениците да бъдат информирани за възможностите на индустрията през целия им училищен живот. Учителите със сигурност имат важна роля тук и затова трябва постоянно да се преквалифицират в тази област.



г. Професионалното образование и обучение да бъде първи избор

Професионалното образование и обучение (ПОО) отговаря на потребностите на пазара на труда; то играе ключова роля в развитието на уменията, както чрез учене в училище, така и чрез учене на работното място; то е важен елемент от системите за учене през целия живот, които често осигуряват по-добри перспективи за заетост.

Защо тогава все още възприемаме това образование като избор за по-малко амбициозни ученици? Нищо не може да бъде по-далеч от истината! Трябва най-накрая да

сложим край на стигмата, свързана с този вид обучение, и да изравним ПОО с програмите за трето ниво и други образователни програми.

В тази връзка и за да променим "негативното отношение" към ПОО, трябва да вземем предвид, че изборът на младите хора на определени специалности или професии е силно повлиян от родителите, приятелите и познатите. Ето защо нашите индустрии трябва да насочат "маркетинговите си усилия" и към тези хора.

д. Улесняване на повишаването и преквалификацията на работниците

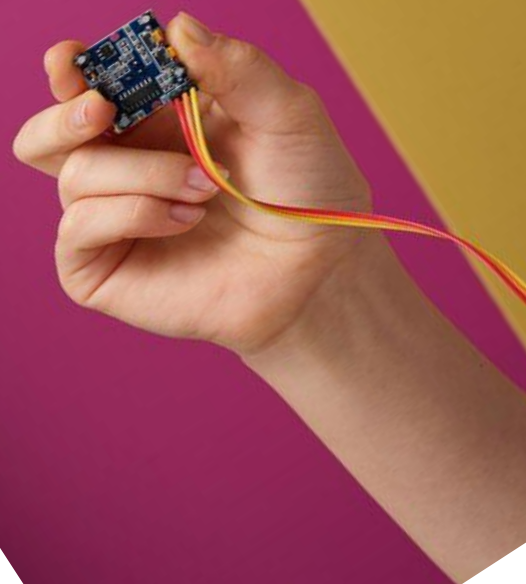
Основополагащо за успеха на всяко предприятие е непрекъснатото образование и обучение и ученето през целия живот на неговите служители. Това е от двойна полза - компаниите печелят конкурентно предимство на пазара, а служителите развиват нови умения, което им позволява да запазят висока степен на пригодност за заетост. Може да се каже, че това е "печелившо за всички". Тази възможност обаче не винаги се използва. Ето защо се нуждаем от промяна на менталитета в тази област, за да популяризираме ясните ползи от нея.

От решаващо значение е работната сила да бъде постоянно обучавана, за да придобие правилния набор от умения, така че МЕТ индустриите да успеят в своята цифрова и екологична трансформация. При това е важно това обучение да бъде съобразено с пазара на труда и да бъде адаптирано към потребностите от умения в условията на двойния преход. Само така непрекъснатото обучение може да бъде от полза за предприятията. Освен това социалните партньори играят ключова роля в мотивирането на работната сила да се обучава: тази роля трябва да бъде призната и насърчавана, когато е възможно.

Трябва да осигурим подходящо обучение за пазара на труда, а един от начините да направим това е като засилим връзките между системите за образование и обучение и пазарите на труда. Изключително важно е доставчиците на образование и обучение да предоставят уменията, от които се нуждаят предприятията. Например във Финландия до 26 % от завършилите професионално образование в областта на технологиите стават безработни, което означава, че уменията, предоставяни от образованието и обучението, всъщност не отговарят на нуждите на компаниите. В същото време наблюдаваме огромно търсене на служители с професионално обучение. Трябва да променим тази реалност!

Предвиждането на нуждите от умения е от изключителна важност. Това обаче трябва да се постигне съвместно с упълномощените социални партньори. Само по този начин можем да видим истинското предвиждане на потребностите от умения за даден пазар на труда.





Предоставяне на ключова роля на социалните партньори

4

а. Оставяне на необходимата свобода на действие за социалните партньори

Представителните и автономни социални партньори са в най-добра позиция да обсъждат и да се договарят за това как да представляват своите работници и предприятия. Ето защо е логично да оставим достатъчно пространство за маневриране на социалните партньори, за да развият тези дискусии и споразумения.

Ролята на социалните партньори обаче не се изчерпва с това. Те предоставят богата информация и постоянно повишават осведомеността относно видовете обучение, които съществуват, начините за достъп до тях и най-вече тяхната значимост за пазара на труда. Голяма част от обученията за неформално и самостоятелно учене се провеждат на работното място.

Ето защо социалните партньори също допринасят в този контекст.

Освен това образованието и професионалното ориентиране също играят важна роля, предоставяна от тези участници, като често са насочени към служителите, които се нуждаят най-много от тях, като нискоквалифицираните работници и студентите. Освен това социалните партньори са в най-добра позиция да участват в прогнозирането и предвиждането на уменията. Например те могат да предоставят примери за добри практики за програми, насочени към повишаване на квалификацията и преквалификация.



б. Позволява отклонение от законодателството на ЕС чрез колективни трудови договори

Различните видове национални модели на системите за социален диалог и колективно договаряне се основават на десетилетия на развитие. В много от тези модели социалните партньори играят важна роля при определянето на условията на труд и заетост. Тези системи са от основно значение за конкурентоспособността на конкретни държави, промишлени региони и предприятия. По принцип законодателството на ЕС не трябва да се намесва в основната компетентност на представителните национални социални партньори, когато става въпрос за определяне на организацията, участниците и функционирането на системите за колективно договаряне на национално равнище. Също така е наложително законодателството на ЕС да не нарушава този фино настроен баланс. Законодателството на ЕС не може да ограничава възможността на националните социални партньори да се отклоняват от националните колективни трудови договори по начин, който те считат за осъществим.

Още по-важно е, че европейският законодател трябва да вярва и в способността на социалните партньори да поемат отговорност за добрите условия на труд на пазара на труда и за способността им да балансират между интересите на работниците и работодателите. За да се запазят стимулите за социалните партньори да преговарят и да поемат отговорност за доброто функциониране на пазарите на труда, цялото законодателство, независимо дали е на национално или европейско равнище, трябва да бъде подходящо формулирано и да оставя възможност за маневриране за автономно колективно договаряне. Това може да се постигне чрез политика и законодателство на ЕС, които позволяват на независимите и равнопоставени национални социални партньори да адаптират, допълват или да се отклоняват от законодателството на ЕС чрез колективни трудови договори.

в. Насърчаване на консултациите със социалните партньори/участието на промишлеността

Представителните социални партньори са близо до нуждите на предприятията и работниците. Поради това те са в най-добра позиция да предоставят иновативни решения, съобразени с нуждите на потребителите, при възникване на предизвикателства. Освен това секторните социални партньори са още по-близо до нуждите на своите отрасли. Следователно те имат още по-добра позиция в този контекст.

работниците успешно да определят бъдещето на промишлеността, а законодателите трябва по-добре да се възползват от това богатство от информация.

Освен това при изготвянето на социалната политика следва да се отразява по-добре приносът на работодателите към консултациите със социалните партньори.

Ето защо е наложително да се провеждат смислени консултации със социалните партньори във всички законодателни инициативи, които ги засягат. Не само в областта на заетостта и социалните въпроси, но и в по-широк план, тъй като често други законодателни инициативи имат косвено въздействие върху предприятията. Добре функциониращият и подходящ за целта социален диалог позволява на дружествата и



г. Гарантиране на автономията на социалните партньори

Ролята на социалните партньори не може да бъде надценена: те са ключови за разработването на решения за пазара на труда. За да могат да реализират тези решения, на социалните партньори трябва да бъде предоставена подходяща автономия. Тази автономия позволява на социалните партньори да изберат най-добрите резултати за конкретния отрасъл.

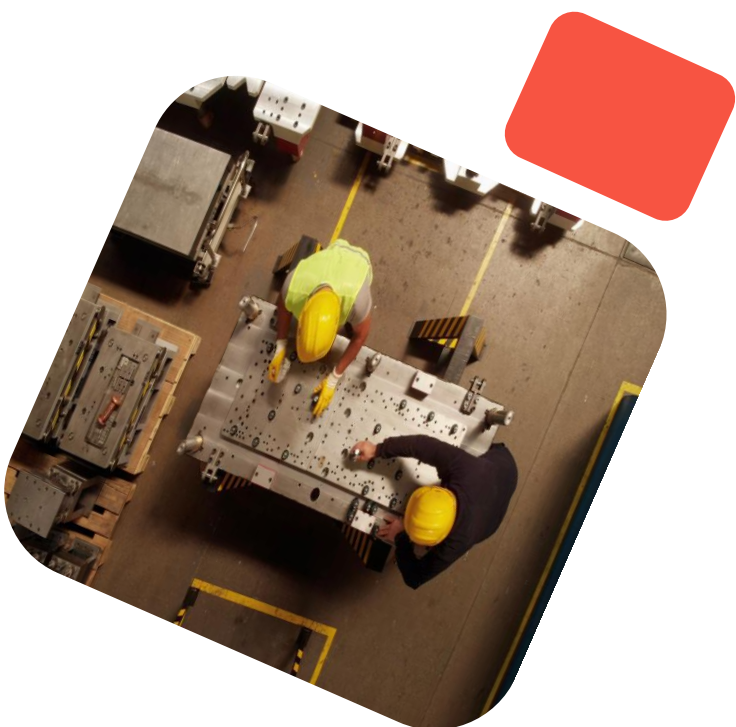
По основателна причина определянето на заплатите и колективното договаряне са автономни процеси. Социалните партньори са на място, виждат ежедневно функциониране на предприятията и следователно са в най-добра позиция да обвържат заплатите с

производителността. Освен това те са наясно с финансовите възможности на предприятията и познават много други въпроси, свързани с възнагражденията.

В много страни определянето на заплатите е основна компетентност на социалните партньори. Ето защо ЕС не бива да се намесва в този фино регулиран процес, особено когато няма правно основание за това. Последиците от това са огромни и мащабни. Нарушаването на автономията на социалните партньори рискува да отслаби тяхната роля и по този начин да отслаби колективното договаряне и всички произтичащи от него последствия.

д. Подкрепа за изграждането на капацитет на социалните партньори

Наложително е да се подкрепи изграждането на капацитета на социалните партньори, за да се подобри тяхната представителност и съответно способността им да участват в социалния диалог с добавена стойност. Всъщност само чрез силни и представителни социални партньори може да се осигури съвместно предлагане на иновативни и съобразени с нуждите решения на предизвикателствата, пред които са изправени предприятията. Това е особено вярно в настоящата индустриална среда, в която се намираме. В този контекст трябва да гарантираме, че автономността на социалните партньори се зачита и че осигуряваме развитието на капацитета.



Заклучение

От много години нашите индустрии са изправени пред предизвикателство. Историческите предизвикателства, като например високите нива на незаети работни места и липсата на международна конкурентоспособност, сега са съчетани с трудности по веригата на доставки, инфлационен натиск, недостиг на умения и работна ръка и множество други икономически проблеми.

Ето защо сега повече от всякога трябва да постигнем правилния баланс при приемането на закони. ЕС трябва да остане твърдо в рамките на своята компетентност, когато предлага нови законодателни текстове, и да гарантира, че ще намалим ненужната административна тежест за предприятията. Нашите индустрии се нуждаят от законодателство, което да е лесно за прилагане и да позволява плавна и гъвкава мобилност на работната сила в рамките на вътрешния пазар. В тази връзка се нуждаем от още по-задълбочен единен пазар, който да осигурява подходящи рамкови условия не само за иновации, но и за трансгранично развитие и процъфтяване на предприятията. Това ще насърчи създаването на конкурентоспособни в международен план компании на бъдещето. Въпреки че днес институциите на ЕС разбират много по-добре важната роля на конкурентоспособната и стабилна индустриална база в сърцето на европейската икономика, те често забравят за нея, когато става въпрос за нова регулаторна тежест в областта на социалната политика.

След всичко това смятаме, че Европейският съюз има огромна добавена стойност за нашите компании. Независимо дали става въпрос за въвеждането на механизма SURE, Механизма за възстановяване и устойчивост, Инструмента за спешни случаи на единния пазар или разработването на електронна декларация за командироване на работници, ЕС продължава да дава резултати за своите дружества и гражданите си. Освен това Seemet се ангажира с постигането на много от целите на "зелената сделка", а индустриите, работещи в областта на MET, вече са ангажирани с широкообхватни усилия за ускоряване на екологичния преход. Въпреки че виждаме някои недостатъци, икономическите възможности в този контекст са многобройни и трябва да бъдат използвани. Именно в тази светлина очакваме с нетърпение да си сътрудничим с вас през следващия мандат на Европейския парламент и Европейската комисия, за да укрепим още повече европейската конкурентоспособност и да гарантираме, че ще продължим да осигуряваме добре платени работни места, които са в основата на нашата социална пазарна икономика.



Основни искания

1

Преминаване към напълно безпрепятствена мобилност на работната сила във вътрешния пазар



- ❖ Освобождаване на служебните пътувания и дейности в чужбина, които продължават само ограничен брой дни, от изискването за предварително уведомяване на органите на държавите членки.
- ❖ Създаване на общоевропейска електронна декларация с цел стандартизиране и опростяване на задълженията за отчитане на командировките в рамките на Европейския съюз.
- ❖ Да се осигурят ясни и актуализирани единни национални уебсайтове, в които да се посочват особеностите на всяка национална система по отношение на реда и условията на труд с оглед на командироването на работници.



2

Приемане на подходящ за целта регламент при пълно спазване на Договорите за ЕС

- ❖ да действат само в областите на споделена компетентност, ако целите на предложеното действие не могат да бъдат постигнати по подходящ начин от държавите-членки.
- ❖ Подобряване на оценките на въздействието с цел определяне на необходимото и пропорционално законодателство на ЕС.
- ❖ Разработване на европейски стандарти с цел постигане на равнопоставеност на единния пазар в контекста на веригите за доставки.
- ❖ Прилагане на принципа "едно във - едно извън" и целта за намаляване на задълженията за докладване с 25 % в генералните дирекции на Комисията.
- ❖ Въз основа на това в края на всеки мандат всяка генерална дирекция следва да покаже как е приложила принципа "едно във - едно вън".
- ❖ Осигуряване на оценки на въздействието по време на целия законодателен процес, включително по време на процесите в Европейския парламент и Съвета.
- ❖ Използвайте правилно принципа "мислене в малка степен" при тестовите на МСП.
- ❖ Бързо въвеждане на проверки за конкурентоспособност на законодателството на ЕС.
- ❖ Зачитане на различията в националните пазари на труда на държавите-членки по отношение на социалните въпроси и трудовото право, и по-специално границите, определени в чл. 153, ПАРАГРАФ 5 ОТ ДФЕС.

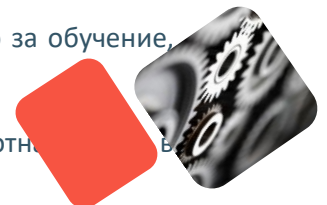
- ❖ Съзнавайте неблагоприятното въздействие на златното покритие върху бизнеса.
- ❖ Да се постави по-голям акцент върху най-добрите практики и насоки в областта на безопасността и здравето при работа, за да се намали максимално тежестта на спазването на законодателството на ЕС.
- ❖ Избягвайте нормативната уредба на равнище ЕС, която затруднява гъвкавото адаптиране на дружествата към новите реалности в техните отрасли.
- ❖ Да се гарантира, че регламентите на ЕС и тяхното прилагане на национално равнище винаги се проверява спрямо принципите на субсидиарност и пропорционалност и се основава на най-новите налични данни.



Осигуряване на висококвалифицирана работна сила



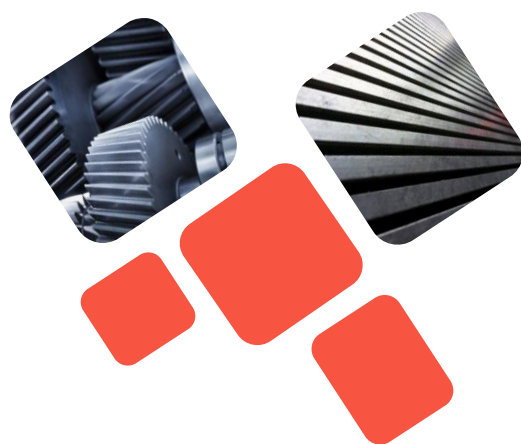
- ❖ Да въведем добре разработени политики за законна миграция, за да привлечем граждани на трети страни в Европа по небюрокраичен и лесен начин.
- ❖ Да се инвестира в активни политики на пазара на труда с цел връщане на пазара на труда на хората, които не работят и не се обучават:
 - Въвеждане на висококачествени, достъпни и евтини детски заведения като ефективен инструмент за стимулиране на жените да се върнат на пазара на труда.
 - Подпомагане на фирмите в техните процедури за наемане на работа, например чрез освобождаване от социални осигуровки, за да се улесни интеграцията на (дългосрочно) безработните на пазара на труда.
- ❖ Адаптиране на продължаващото обучение към нуждите от умения в процеса на двойния преход.
- ❖ Увеличаване на инвестициите в свързаните със STEM изследвания и дисциплини, както и в меки умения.
- ❖ Провеждане на подходящи кампании за повишаване на осведомеността с цел привличане на жени и млади хора към STEM.
- ❖ Инвестиции в отлични системи за ПОО със силен компонент на обучението на работното място.
- ❖ Повишаване видимостта и привлекателността на ПОО като първокласен избор за обучение, който води до качествена заетост в отраслите на МЕТ индустрията.
- ❖ Инвестиране в повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила в отраслите на МЕТ индустрията.
- ❖ Насърчаване на непрекъснатото обучение, което е съобразено с пазара на труда.
- ❖ Инвестиране в предвиждане на бъдещите нужди от умения, за да разработят програми за образование и обучение, които са съобразени с пазара на труда и възможностите за заетост.
- ❖ Популяризиране на кампании за повишаване на осведомеността относно значението на ученето през целия живот и непрекъснатото образование и обучение.



4

Предоставяне на ключова роля на социалните партньори

- ❖ Да се остави на социалните партньори необходимата свобода на действие, за да се справят с новите предизвикателства в света на труда.
- ❖ Включване на социалните партньори в консултирането и съветването на работниците, особено на нискоквалифицираните, относно вида на обучението, което трябва да предприемат.
- ❖ Засилване на сътрудничеството между социалните партньори, промишлеността и доставчиците на образование и обучение с цел по-добро определяне на бъдещите нужди от промишлени умения и съответно адаптиране на програмите за образование и обучение.
- ❖ Зачитане на автономията на социалните партньори и гарантиране на ненамеса от страна на ЕС или на национално равнище в системите за колективно договаряне и определяне на заплатите.
- ❖ Да се гарантира, че законодателството на ЕС не ограничава възможността на националните социални партньори да се отклоняват от националните колективни трудови договори по начин, който те считат за осъществим.
- ❖ Да се гарантират консултации със социалните партньори по теми, свързани със заетостта, както и по инициативи, които оказват влияние върху дружествата, в рамките на подходящ срок.
- ❖ Стремех към по-добро отразяване на мнението на работодателите при изготвянето на политиките.
- ❖ Да се засили изграждането на капацитет на социалните партньори, когато е необходимо, с цел да се подобри тяхната представителност, като същевременно се зачита автономността на социалните партньори.





ceemet

European Tech &
Industry Employers

Rue Belliard 40/ Belliardstraat 40,
1040, Brussels, Belgium

T: +32 (0) 2 786 30 45

E: secretariat@ceemet.org

www.ceemet.org  

EU transparency register 61370904700-45