

# 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.



### За Ceemet

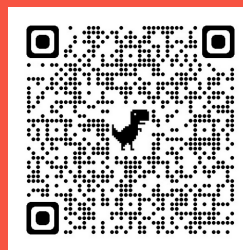
Ceemet е европейската работодателска организация, която представлява интересите на металообработващата и технологичната промишленост, като се фокусира върху заетостта, социалните въпроси, индустриалните отношения, здравето и безопасността, образованието и обучението.

Членовете на Ceemet са национални федерации на работодателите, базирани в 20 страни в Европа и други региони.

### повече информация

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

T: +32 (0) 2 786 30 45  
E: [secretariat@ceemet.org](mailto:secretariat@ceemet.org)



[www.ceemet.org](http://www.ceemet.org)

EU transparency register 61370904700-45



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

### Основни искания

**ceemet**

European Tech & Industry Employers

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



## Преманаване 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 обобщеввропейска 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 подходът за Целта парламент 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 извън".
- Осигуряване на оценки на въздействието по време на целия законодателен процес, включително по време на посещения 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.
- 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.
- Осъзнавайте 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 държавата 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.

## 3 Осигуряване на висококвалифицирана работна сила

- Отиаан къ. Да въведем добре разработени политики за законна миграция, за да привлечем граждани на трети страни в Европа по небурократичен 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 осъвременяване от социални осигуровки, за да се улесни и интерацията 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 MET индустрията.
- Инвестиране в повишаване на квалификацията и преквалификацията на работната сила в отраслите на MET индустрията.
- Насърчаване на непрекъснатото обучение, което е съобразено с паз
- 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.