



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

The Bulgarian Employers believe that a realistic future for each and every Member State and for the European Union can only be based on marrying a sound economic basis with a just social dimension and upward convergence. We are all committed to the effective implementation of the European Pillar of Social Rights (Pillar) of 2017. At the same time, when taking action to implement the Pillar, through both policy programmes and legislative initiatives at EU and national level, the targets and principles of the Treaties and the distribution of competences between EU Institutions and Member States have to be respected in a balanced way.

European legislation in appropriate areas should set a framework with general common standards, respecting the specific national situations and social systems and recognising effective and enforceable social rights for citizens at EU and national level. Therefore, the Bulgarian employers support the approach to implement the Pillar currently through legislative and non-legislative measures, through specific funding and through the European Semester process, which should be aimed at triggering upward convergence, based on sustainable growth and competitive European industry, while providing support for successful green and digital transition to those sectors and regions who need it the most, so that no one is trapped at the wrong side of the digital divide, or is left behind. To that extend, the joint action of social partners and the constant investment in strengthening their capacity for effective negotiations and actions are key. It will help in particular strengthening the collective bargaining at national level, which can anticipate or be an alternative to legislation in specific areas of the labour market.

The European Semester and the National Reform Programmes – and the Social Scoreboard are key instruments for the implementation and monitoring of the Pillar. Regular monitoring of the implementation of the Pillar in this framework, with a binding consultation of social partners, should be promoted.

Regarding the ongoing Commission's initiative aimed at delivering on the Pillar by elaborating a dedicated action plan, we – the Bulgarian employers, are in favour of a consistent, comprehensive and balanced approach, based on the assessment of the current developments in the area, aiming also at mitigating the negative effects of the COVID's outbreak and at restoring the resilience and economic growth. We strongly welcomed the start of a broad discussion by the Commission with all EU countries, regions and national social partners as we always considered that the Pillar should be less about new EU legislation than it should be about fostering national ownership of the principles via for example the European semester.

We would like to underline the following elements:

- Being actively involved through our European organisations – BusinessEurope, CEEP, SMEUnited and Eurochambers in both phases of the consultations with the social partners on the possible actions addressing the challenges related to minimum wage, we support their already expressed views that pursuing directive would be a way to circumvent the Treaty and finally intervene in the domain of full national authority and that the European Semester reinforced by the Pillar could help better target these specific issues and offer space for the Member States to monitor the improvement of their respective minimum wage framework via the country-specific recommendation;
- The posting of workers directive already has proven many deficiencies and it shall be revisited, as well as the entire Mobility package;
- The new pay transparency initiative shall not jeopardize the right of the business to be innovative when attracting and retaining the increasingly scarce HR by pushing them to reveal some HR strategies' elements and innovative motivation instruments. It is important to stress that gender pay discrimination, i.e. paying men and women differently for performing the same (or similar) work, at the same workplace, is not the same as the gender pay gap and it is therefore important not to mix them up. We have serious doubts if this is indeed the right time to take so many diverse initiatives, instead focusing on the core and very serious challenges – namely coping with the COVID crisis, working to achieve the quite ambitious climate goals, tapping the employment potential, etc. It is also important for the recovery from the crisis, to ensure that companies are not

disproportionately burdened by extra administrative requirements and costs, at a time when they need to focus their resources on rebuilding and ensuring their resilience. Any measures on pay transparency would have to take this into account. Finally it is essential to increase the availability, the quality, and the affordability of care, in particular childcare infrastructures to encourage higher levels of female employment.

On the particular questions:

1. The Pillar's areas:

- Equal opportunities and labour market access – we see need for more guarantees at EU level to allow for an easier access to the EU labour market of third countries skilled nationals, as well as to help preventing brain drain – especially from the CEE's countries. At national level, we still shall arrive together at an objective mechanism of minimum wage setting, we shall cancel the unjustified and discriminatory additional career-length payment and we still wait for the state to abolish the initially introduced as a temporary measure obligation for the employers to pay for the first 3 days of seek leave of their staff. A good initial step in the right direction is the National Tripartite Agreement, signed early this year, on which all parties are engaged and deliver;
- Regarding the digitalisation – we regret that the DG EMPL keeps questioning and delaying the urgently needed operation under the OP HR Development envisaging joint actions of the state and the social partners to guarantee access to digital skills to all workers under a single framework;
- Bulgaria will face severe difficulties in meeting any target above the initially announced 40 % (as now the proposal is moving towards 55 %) of reducing the CO2 emissions as our economy is very energy intensive and our energy supply is too much fossil -dependent. Having in mind the already paid price of closing some nuclear energy facilities in order to join the EU, we will need more support if the target is increased, including administrative support by the EC to abolish non-market-based energy contracts.

2. The Bulgarian employers' organisations firmly believe that only mature and balanced industrial relations and effective social dialogue can provide sustainable competitive advantages and equal and effective access to social rights for all citizens. Therefore, we are committed and are actively engaged to deliver on every aspect of the Pillar in close cooperation with our partners – the trade unions. As this endeavour is very important, it can only be successful, if all the social partners in Bulgaria are having a proven democratic mandate and the social dialogue is kept genuine and clear of any political interference.
 3. The Pillar's action plan execution shall be ideally governed, executed and monitored within the framework of the European semester and National Reform Programs, as they prove to be efficient and powerful tools.
-

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 балансиращи 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.