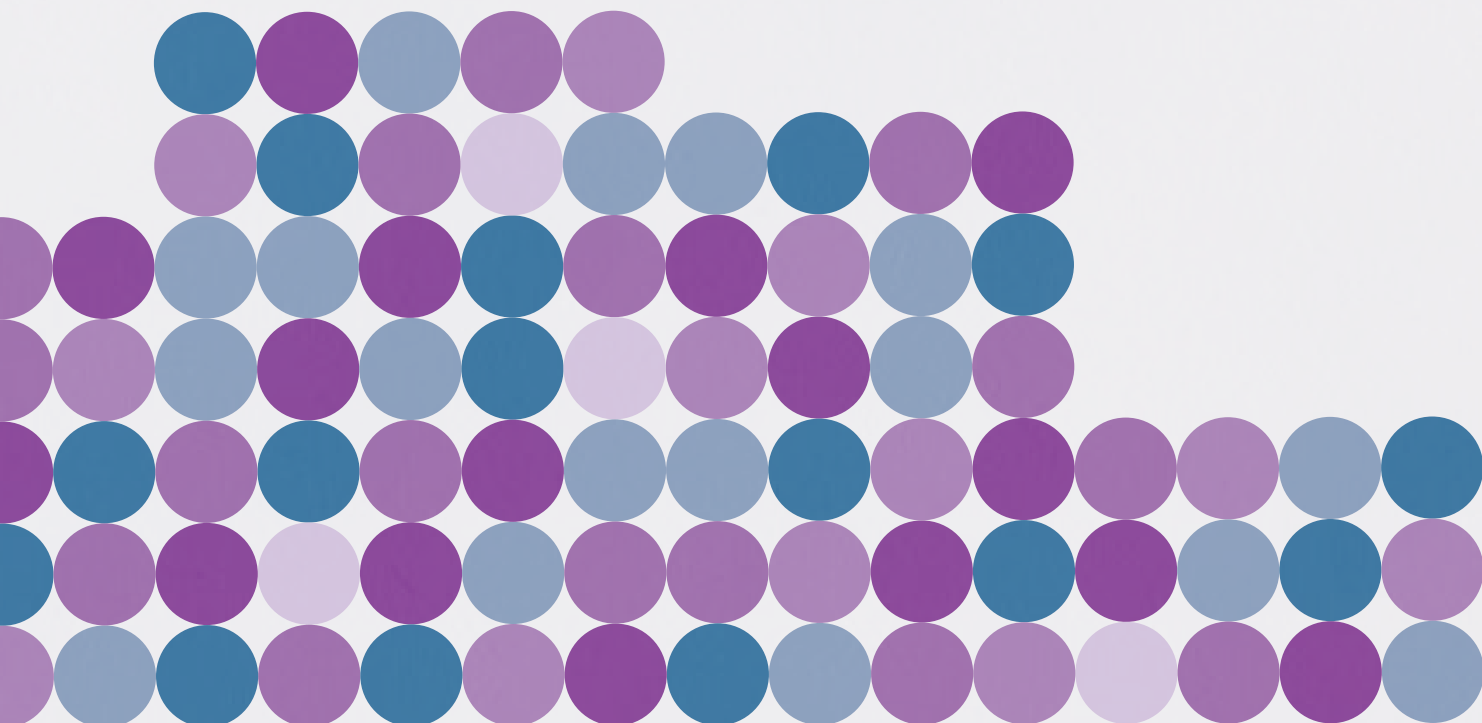


МНОГОНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ В БЪЛГАРИЯ 2014-2021

Между стабилизацията и последиците от
пандемията: Тенденции в развитието на условията на
труд и индустриалните отношения



Величка Микова
Виолета Иванова

Екатерина Рибарова
Цветомила Иванова

Мария Прохаска
Любослав Костов

Ивайло Динев
Любен Томев

Съдържание

	ОБРЪЩЕНИЕ НА ПРЕЗИДЕНТА НА КНСБ ПЛАМЕН ДИМИТРОВ	4
	УВОД	6
I	ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА НА ИКОНОМИКАТА, ЕВРОПЕЙСКАТА ИНТЕГРАЦИЯ И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ – НОВИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА	10
1.	ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА И НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД СИНДИКАТИТЕ	10
1.1	Преките чуждестранни инвестиции – тенденции и перспективи	10
1.2	Нови измерения на глобализацията	11
1.3	Предизвикателствата пред синдикатите и индустриалните отношения в контекста на глобализацията	19
1.4	Международна рамка за отговорно поведение на многонационалните корпорации (МНК)	23
1.5	Новите инструменти на глобалния социален диалог	31
2.	ЕВРОПЕЙСКИТЕ МУЛТИНАЦИОНАЛНИ КОМПАНИИ. ЕВРОПЕИЗАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ	36
2.1	Нови измерения на европейската интеграция и влияние върху социалния диалог в МНК	36
2.2	Развитие на европейския социален диалог в периода 2014-2020 г.	48
2.3	Рамка за транснационални споразумения на равнище компания –дискусията продължава	56
2.4	Европейските работнически съвети – какво се случва с договорената европеизация на индустриалните отношения	60

II	МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ В БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА	66
1.	ПРЕКИТЕ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ В БЪЛГАРИЯ – ДИНАМИКА И ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ	66
2.	ИЗСЛЕДВАНИТЕ МУЛТИНАЦИОНАЛНИ КОМПАНИИ – ПОГЛЕД ОТВЪТРЕ	68
2.1	Общ преглед и динамика на собствеността	68
2.2	Производство и пазари, инвестиции, планове за развитие	70
2.3	Използване на дигитализацията, интелигентно производство и Индустрия 4.0 в поделенията на МНК в България	71
2.4	Управление на човешките ресурси в предприятията – обща характеристика	73
2.5	Осигуряване и развитие на заетостта	75
2.6	Набиране и подбор на персонала	78
2.7	Обучение и развитие на персонала	79
2.8	Организация на труда и работно време	82
2.9	Безопасни и здравословни условия на труд	84
2.10	Заплащане на труда	86
2.11	Социална политика в предприятията, мерки за баланс на трудов и личен семеен живот	90
2.12	Организационна култура, добро корпоративно управление и корпоративна социална отговорност	92
III	ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В ИЗСЛЕДВАНИТЕ МНК	99
1.	РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ, В Т.Ч. НИВО НА СИНДИКАЛИЗАЦИЯ, ПОВЕДЕНИЕ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И ДР.	99
2.	КОЛЕКТИВНИ ПРЕГОВОРИ И ДОГОВАРЯНЕ	107
2.1	КТД на отраслово/браншово равнище и влиянието им върху индустриалните отношения в МНК	107
2.2	Колективните преговори и договаряне в поделенията на МНК в България	111
2.3	Уреждане на колективните трудови спорове в МНК	113
3.	ТРАНСНАЦИОНАЛНИТЕ СПОРАЗУМЕНИЯ В БЪЛГАРСКИТЕ ПОДЕЛЕНИЯ НА МНК – ФАКТОР ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ И ПОДОБРЯВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ПРЕГОВОРИ И ДОГОВАРЯНЕ	114

3.1	Общ преглед.....	114
3.2	Приложение на транснационалните споразумения и други документи на МНК в България	116
4.	СИСТЕМИТЕ ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ И РОЛЯТА ИМ В ПОДОБРЯВАНЕНА КОЛЕКТИВНИТЕ ПРЕГОВОРИ И ДОГОВАРЯНЕ В ПОДЕЛЕНИЯТА НА МНК В БЪЛГАРИЯ И НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ	121
4.1	Информирание и консултиране в националните поделения на МНК в България	121
4.2	Участие в европейските работнически съвети	124
5.	НОВИ ТЕНДЕНЦИИ В ДВИЖЕНИЕТО НА КАПИТАЛИ И ПРАВАТА НА НАЕМНИТЕ РАБОТНИЦИ В ПОДЕЛЕНИЯТА НА МНК В БЪЛГАРИЯ	128
5.1	Нормативни основи	128
5.2	Права на наемните работници.....	128
5.3	Примери за трансгранично движение на капитали и правата на наемните работници в поделенията на МНК в България	130
IV	ПОЛИТИКА НА КНСБ СПРЯМО МНК	132
1.	ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА	132
2.	ПОЛИТИКА НА КНСБ КЪМ МНК СЛЕД 2014 г.	133
3.	ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА НА КЛУБА НА СИНДИКАЛНИТЕ ПРЕДСЕДАТЕЛИ ОТ МНК	134
	БИБЛИОГРАФИЯ.....	136
	ПРИЛОЖЕНИЯ	137
	Списък на таблици и графики	144

ОБРЪЩЕНИЕ НА ПРЕЗИДЕНТА НА КНСБ ПЛАМЕН ДИМИТРОВ

Скъпи братя и сестри синдикалисти,

Уважаеми социални партньори, представители на мениджмънта в многонационалните компании (МНК),

Това е петата книга от поредицата публикации, представящи изследванията на ИССИ в поделенията на многонационалните компании в България, провеждани през последните двадесет и пет години и публикувани с подкрепата на фондация „Фридрих Еберт“. Наред с международната рамка на глобализацията и европеизацията на индустриалните отношения, тя представя опита в над тридесет поделения на МНК, оперираращи в страната.

През изминалите години развитието на индустриалните отношения, специално тези в многонационалните компании, е изправено пред редица нови предизвикателства: ускорена транснационализация на капитала и разширяване на веригите за доставки; радикално навлизане на нова техника и технологии, особено на дигитализация в производството и услугите; стремеж на страните членки на ЕС за по-екологична икономика в отговор на промените в климата и растящото замърсяване на околната среда, както и на постоянните енергийни кризи. Нови предизвикателства са и отшумяващата, но не напълно приключила пандемия от Covid-19, както и войната в Украйна, която предизвика енергийни и икономически проблеми в редица страни от ЕС, които са ясно разпознаваеми и в България. Всичко това неизбежно влияе върху труда и индустриалните отношения в МНК и техните поделения.

В същото време в рамките на ЕС продължават успешни и не толкова успешни действия за подобряване на трудовите и социалните стандарти. Бяха постигнати редица успехи, в т.ч. подобряване на баланса между трудов и личен живот, подобряване на нефинансовата отчетност на компаниите и други. Важно значение имат инициативите на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) за директива за справедлива минимална заплата, работата по която още не е приключила. КНСБ положи огромни

усилия за популяризиране на инициативата, в т.ч. и за търсене на справедливи механизми на заплащане на труда в рамките на МНК, като се търси баланс между производителност и заплащане в поделенията на компаниите в отделните страни и особено в поделенията в страните от Централна и Източна Европа. През последните две години ЕКП работи усилено и по проекта за директива за „due diligence“ (надлеждна проверка), която засяга и дейността на многонационалните компании, и последиците от нея в различни аспекти.

Последното изследване, проведено от Института за социални и синдикални изследвания и обучение (ИССИО) в рамките на проекта **„Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище“**, осъществен от КНСБ съвместно с Българска стопанска камара (БСК), Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ) и Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) през 2019-2021 г. по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (2014-2021), показва сравнително висока синдикална плътност и постигнати добри социални придобивки в поделенията на МНК в България. Това за нас означава осъзнаване на значимостта на партньорството както за конкурентоспособността на предприятията, така и за реализация на правата на наемните работници.

Разбира се, не във всички поделения на МНК в страната индустриалните отношения се развиват в рамките на международните стандарти за социално отговорно поведение и добрите практики на страните от ЕС. Ние ще продължим да се борим против инвеститори, които гонят само печалби на гърба на българските работници, и които не допускат синдикализация и отказват преговори.

България е пълноправен член на Европейския съюз повече от петнадесет години. Старият континент доказва на практика преимуществата на европейския социален модел пред неограничения неолиберали-

зъм и липсата на социални измерения на пазарната икономика. Предизвикателствата и кризите, на които сме свидетели и в които за съжаление сме въввлечени, са доказателство за голямата взаимозависимост на света, за крехкостта на изграденото с труда на милиони работници в глобализирания свят. Това доказва още веднъж и необходимостта да се борим за „глобализация с човешко лице“. Изграждането на конкурентоспособна икономика, намаляване на бедността, насърчаване на социалното сближаване, развитието на образованието и здравеопазването, инвестирането в човешки капитал и съблюдаването на човешките права, основани на единство на икономическата, трудовата, социалната и екологичната

политики в съответствие с европейските ценности, са сред приоритетите на нашата организация.

Тази книга е предназначена за вас, българските синдикалисти, които със своята всеотдайна ежедневна работа успявате да защитите и отстоите правата на работниците в МНК. За да бъдем достойни и активни участници в европейския социален диалог във всичките му форми на различни равнища, включително и за да участваме пълноценно в работата на европейските работнически съвети, трябва да укрепваме потенциала си и да познаваме както законодателството, така и добрите практики на европейските и глобалните синдикати.

**Пламен Димитров, д-р по икономика
Президент на КНСБ**

УВОД

Многонационалните компании (МНК) и развитието на индустриалните отношения в тях са предмет на изследователския интерес на Института за социални и синдикални изследвания¹ повече от двадесет години. През 1998 г. ИССИ проведе първото си изследване в 8 поделения на мултинационални компании на територията на България, през 2003 г. със същата методика бяха изследвани вече 18 поделения на МНК, а през 2008 г. – 23 поделения на МНК. Предпоследното изследване, проведено в периода октомври 2013 – март 2014 година, повтаря предишните три, но обхващат е разширен до 27 поделения. Настоящото изследване е проведено в рамките на проекта **„Подобряване на адаптивността на заетите лица и укрепване на колективното трудово договаряне чрез съвместни действия на социалните партньори на национално, секторно и браншово равнище“** по ОПРЧР. То обхваща 32 поделения на МНК в България.

През годините вижданията и възприемането на ролята на МНК в България се променяха. През втората половина на 90-те години на XX век МНК започнаха да заемат своето място в българската икономика – чрез приватизация, създаване на съвместни предприятия и нови инвестиции. Тогава някои от първите навлезли в българската икономика компании, които са и водещи в европейски и световен мащаб, осъществиха организационни и технологични иновации, въведоха модерни практики по управление на човешките ресурси, съчетани със стриктно спазване на закона, в т. ч. и трудовото и социалното законодателство и респект към индустриалните отношения, пратата на наемните работници и на синдикатите.

Формираха се очаквания и нагласи преките чуждестранни инвестиции да бъдат едно от важните сред-

ства за структурната промяна на икономиката и технологичното обновяване на предприятията, за пренасянето на нова организационна култура и практики в управлението на човешките ресурси, индустриалните отношения, както и за развитие на социалната отговорност на бизнеса в български условия. Нещо повече, имаше очаквания, особено от страна на синдикатите, че стандартите за труд и заплащане, които се използват в поделенията на МНК, могат да послужат като двигател за общото повишаване на трудовите стандарти в отделните компании и това да бъде използвано като стратегия в колективните преговори и договаряне в отраслите и браншовете.

Повече от тридесет години след началото на икономическите и политическите промени в страната, както и повече от петнадесет години от приемането на страната в ЕС, реално може да се прецени доколко тези очаквания са се сбъднали. Днес броят на поделения на МНК в България е значително по-голям от този през 90-те години на миналия век, когато започна първото изследване на ИССИ, макар и да е по-малък в сравнение с другите нови държави членки на ЕС. Отново обаче е на дневен ред въпросът каква е тяхната роля в трансформацията на организационната култура на предприятията и индустриалните отношения. Можем ли да считаме, че европейските МНК разширяват пренасянето на европейските социални ценности и модели на кооперативен мениджмънт и доколко може да се говори за европеизация на трудовите отношения или те са застрашени да бъдат ерозирани от прилагането на социален дъмпинг?

България подаде молба за присъединяване към Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) през 2012 г., като процесът на подготовка за тази организация е също бавен и труден. В момента страната активно се подготвя да се присъедини към Декларацията на ОИСР за чуждестранни инвестиции и към Правилата на ОИСР за многонационалните предприятия като част от процеса на присъединяване на страната към ОИСР. Създадена е и Национална контактна точка за координация на приложението на Правилата на ОИСР за многонационалните предприятия, съобразно изискванията на

1 След последния, Девети конгрес на КНСБ, проведен на 10-11 май 2022 г., на първото заседание на Координационния съвет на конфедерацията на 29 юни 2022 г. се взе решение за обединяване на Института за социални и синдикални изследвания (ИССИ) с Колежа за работническо обучение (КРО) и департамента по обучение и квалификация към централата на КНСБ, като институтът вече се нарича Институт за социални и синдикални изследвания и обучение (ИССИО).

организацията. Това присъединяване ще даде повече възможности на работниците в поделенията на МНК в сраната, както и в предприятията, които са част от веригите на доставки на МНК, да защитават своите интереси и права поради възможността да се включим в мрежа за наблюдение и сигнали за нарушения на трудови и човешки права, защита на околната среда, корупция, защита на потребителите и други

Практиката в България показва, че индустриалните отношения и социалният диалог по правило са по-добре развити в приватизираните от чуждестранни инвеститори предприятия, особено ако компаниите майки са големи, с утвърден престиж и традиции, отколкото в създадените с чуждестранни инвестиции „на зелено“, в голяма част от които синдикатите не са допуснати или това става с огромни усилия и натиск. Нещо повече, правата на синдикатите и поддържането на социален диалог е по-характерно за производствените поделения, особено ако са приватизирани или изкупени от други инвеститори, отколкото в услугите – независимо дали са приватизирани, изкупени или новосъздадени предприятия.

В приватизираните предприятия обикновено се правят значителни промени в структурите, технологиите, организацията на труда и това в някои случаи е довело до съкращения на персонал, по-често и до промяна в трудовите стандарти, интензивността на труда, системите на заплащане. В интерес на новите работодатели е тези промени да се договорят със синдикатите, като се осигури баланс на интересите на работниците и компанията.

Като правило, многонационалните компании и чуждестранните инвеститори се приемат добре от обществото и особено от местните общности, особено ако подпомагат оживлението на местната икономика, водят до създаване на работни места и проявяват социално отговорно поведение. Често те срещат безусловна подкрепа от централната и местната власт, както и от част от неправителствения сектор. Това се дължи на факта, че голяма част от тях са склонни да осъществяват партньорски отношения със социалните партньори и гражданското общество, включително и със синдикалните структури и да подпомагат устойчивото развитие на местните общности и населените места, в които са разположени техните поделения.

Не бива да подценяваме обаче и затрудненията, изпитвани от някои от чуждестранните инвеститори, както и последиците от техните инвестиции и дейността им за наемните работници, населението, околната среда. Тук би могла да се спомене и твърде деликатната тема за инвестиции в добива на благородни метали и протестите на местните общности, които се провеждаха през някои изминали години, породени от опасения за екологично замърсяване

и често оправдани с недостига на информация или недостатъчно прецизни проекти.

Проблеми както за самите инвеститори, така и за държавата и населението са последиците от инвестициите в някои от енергийните предприятия. Сложността на тези процеси и недостигът на адекватни политически решения доведе до не особено благоприятни последици за икономиката, населението и политическата стабилност на страната, а и снижи доверието на самите инвеститори към България. Необходимостта от „позеленяване“ на икономиката изисква постепенно намаляване на вредните емисии, но в срок, който е твърде кратък за България и може да доведе до енергиен дисбаланс, затваряне на мощности и загуба на работни места, както и до повишаване на цената на тока в краткосрочен план. Освен това, дори и последиците от Covid кризата да доведат до известно намаляване на индустриалното потребление в близките година-две, в дългосрочен план евентуалното затваряне на електроцентрали и мини ще доведе до нова криза.

В същото време, голяма част от компаниите имат проблеми с прекомерната регулация, бюрокрацията и рядко признаваната официално, но очевидна за всички, корупция сред държавната администрация. Това, в една или друга степен, се отразява и на поведението на някои от компаниите, и на отношението им към българската държава и общество.

Новото изследване и настоящата разработка са насочени най-вече към регистриране и анализ на настъпилите промени, произтичащи от действията на международните компании в страната, особено в сферата на труда и индустриалните отношения, като се обръща внимание на някои основни фактори, влияещи върху икономиката, процесите на движение на капитали и труда: разширяване на веригите на доставки в световен мащаб; разширяване на световната конкуренция, засилване на интензивността на миграционните процеси в периода 2013-2022 г., засилване на зависимостта на редица страни, особено в ЕС, от енергийните ресурси поради концентрирането на тези ресурси в страни и региони със спорна демократична система, с авторитарни и теократични режими и дори в „опасни“ страни поради военни и гражданско-военни конфликти; Индустрия 4.0 и дигитализацията, както и влиянието на други технически и технологични иновации; „позеленяването“ на икономиката в следствие правителствените политики за преодоляване на последиците от климатични промени.

Провеждането на изследването в периода октомври 2020 – февруари 2021 г. помогна за отразяване на влиянието на световната пандемия Covid-19, довела до стагнация в икономиките на редица страни в света и в ЕС конкретно, както и катализира породена от други причини рецесия.

В периода 2014-2020 е регистриран известен спад на чуждестранните инвестиции. Броят на компаниите от страни от Европейския съюз и Европейската асоциация за свободна търговия остава относително стабилен, въпреки смяната на собствеността на редица компании. Стабилни са и инвестициите от компании от Турция, Русия, САЩ, Канада и други страни.

Въпреки това, обхватът на секторите, в които чрез приватизация, концесиониране, създаване на смесени дружества или чрез инвестиции „на зелено“ навлизат и продължават да оперират компании с чужди капитали, запазва своето разнообразие. Това се отнася най-вече за инфраструктурните отрасли като строителство, производство и разпределение на електроенергия и топлоенергия, транспорт (главно летища), телекомуникации, в т.ч. мобилни, информационно обслужване, търговия с недвижими имоти, търговия с потребителски стоки на едро и дребно, финансово посредничество (банки, застрахователни дружества, финансово-брокерски къщи), консултантски услуги. Чуждите капитали са добре представени и в редица производствени сектори – електроника, машиностроене, добивна промишленост и други. През последните няколко години се засилва ролята на автомобилната индустрия с навлизането на чужди капитали в множество фирми от машиностроене и електроника, но тези компании са главно подизпълнители на големи международни концерни. Продължава да расте и делът на чужди инвестиции в аутсорсване на дейности от големи компании, в т.ч. и производствени, както и в информационното обслужване.

Част от поделенията на многонационални компании в страната сменяха собствениците си изцяло или частично, като в тази роля влязоха нови многонационални компании и/или други чуждестранни инвеститори: заводите за стъкло в София и Пловдив, досега собственици на гръцко-кипърска фирма, бяха придобити от португалската „BA Glass“. Промяна на собствеността и реструктуриране настъпи за някои банки – осъществи се например сливане на ОББ и СИ Банк поради придобиване на ОББ от досегашния белгийски собственик на СИ Банк. Собственикът на ДСК придоби Експрес банк, която беше собственост на „Сосиете женерал“. Пощенска банка придоби Пиреос банк и др. Някои нови търговски вериги като „Лидл“, „Кауфланд“, „Карфур“ разширяват дейността си в България, а собствеността на ЧЕЗ в България вече е прехвърлена на други инвеститори.

Изследването се опира и на някои досегашни проекти и изследвания на ИССИ, на КНСБ и на други неправителствени и научни организации в България и в страни от ЕС, както и на изследвания на Европейския синдикален институт, Европейската фондация за подобряване условията на живот и труд, МОТ и други. Някои от тях са:

В периода 2016-2018 КНСБ съвместно с БСК и КРИБ осъществи проект „Достоен труд за доставчиците и подизпълнителите на МНК“, като през 2016 г. беше проведено и проучване в поделения на МНК и в техни доставчици и подизпълнители. Основният фокус бяха добрите практики, които многонационалните компании и техните поделения в България, както и редица големи български фирми, пренасят към доставчиците и подизпълнителите като задължителни или препоръчителни условия за сключване на договори, както и чрез кодекси на поведение и прилагане на транснационални споразумения (за МНК и техните поделения).

Изследването и осъществените допълнителни анализи по посочения проект показаха, че кодексите на поведение на компаниите и транснационалните споразумения продължават да имат съществена роля за регулиране на международните бизнес- и трудови стандарти. Кодексите на поведение обаче са все още ориентирани главно към бизнес отношенията. Все пак расте броят на компаниите, чиито кодекси на поведение се ориентират към доставчици и подизпълнители или се създават специални кодекси за тези цели. В практиката постепенно навлизат и „хибридни“ форми – кодекси на поведение с раздели, които имат характер на споразумения, подписани от синдикални и/или други работнически представители; споразумения с кодекси на поведение за доставчиците и други.

Липсата на правна рамка води до липса на конкретни ангажименти: фирми, приели свои кодекси, ги спазват, в редица случаи се спазват и споразуменията, но няма механизъм за санкции извън системата на компаниите, особено за веригите на доставки. Има тенденция на пренасяне на някои клаузи от транснационалните споразумения в КТД, но все пак те не могат да ги изместят. Специално в България в повечето случаи в колективните договори се залагат част от принципите на транснационалните споразумения, но те съществуват самостоятелно.

Приложението на транснационалните споразумения и кодекси на поведение в България е изследвано частично за някои компании („Солвей“, СКФ, „Мараци“, „Холсим“, „Виохалко“), в рамките на вече посочения проект „Достоен труд за доставчиците и подизпълнителите на МНК“, но информацията не е достатъчна, тъй като се изследваха приложението само на някои конкретни клаузи, и то основно в предприятията от веригите на доставки, без да се акцентира по-широко върху цялостното влияние на международните документи върху индустриалните отношения в поделенията.

Освен това се изследва и приложението на някои добри практики от отделни фирми, поделения на МНК и големи български фирми, в предприятията от техните вериги на доставки, но фокусът отново беше

към малките и средните предприятия, които са доставчици и подизпълнители, без цялостно разглеждане на условията на труд и индустриалните отношения в поделенията на МНК.

В периода 2017-2018 беше осъществен и проект на КНСБ, съвместно с БСК и чуждестранни партньори относно прякото участие на работниците в управлението, като обекти бяха поделения на „Карлсберг“ и „Кока Кола“ в България. Основният предмет на това изследване бяха условията за използване на нови форми на организация на труда и пряко работническо участие в управлението, които в България са прощаждаци.

Целите на настоящото изследване са да се направи основен преглед на условията на труд и индустриалните отношения в МНК, като фокусът е колективното трудово договаряне и да се направи сравнение с проведеното през 2013-2014 г. изследване на ИССИ и с други подобни изследвания. В темите на изследването са включени различни аспекти на труда и индустриалните отношения в МНК, в т.ч.

А. Икономически въпроси:

- *собственост и промени в капитала;*
- *икономически условия и състояние на предприятията, влияние на различни фактори;*

Б. Човешки ресурси в предприятията и тяхното управление, в т.ч.:

- *заетост, процедури за набиране и подбор;*
- *обучение и развитие на персонала;*
- *условия на труд, работно време, безопасност и здраве при работа, стрес;*
- *оценка на труда и заплащане, социални стимули и др.;*
- *съвместяване на трудов и личен живот;*
- *организационна култура, добро управление и социална отговорност на компаниите;*

В. Индустриални отношения, в т.ч.:

- *представителство на наемните работници, обхват в синдикални организации;*
- *членство на поделенията на МНК в отрасли и браншови работодателски организации и участие в тяхната дейност;*
- *общи въпроси на социалния диалог, консултации между работодатели и синдикати;*

- *участие на работодателите от поделения на МНК в секторния социален диалог и отношението им към него;*
- *колективно трудово договаряне в поделенията;*
- *координация на колективното договаряне в поделенията на МНК с отрасловото и браншовото колективно договаряне в съответните отрасли и браншове: участие на работодателите в колективните преговори на отраслово и браншово равнище; спазване на клаузите на браншовите КТД в поделенията на МНК – основни акценти, противоречия, подобрения;*
- *влияние на транснационалните споразумения върху колективното договаряне и индустриалните отношения като цяло;*
- *уредване на колективни трудови спорове, в т.ч. стачки;*
- *информирание и консултиране, други форми на представителство и участие в управлението; в т.ч. участие в европейски и /или глобални работнически съвети;*
- *участие на персонала в информирание и консултиране относно: БЗР, съкращения, промяна на работодателя; поглъщане на предприятията; транснационални сливания или поглъщания; реструктуриране и разделяне на предприятията на части и др.*

В новата извадка беше предвидено включване на по-широк кръг предприятия, най-вече такива, които досега не са участвали в изследването, но които имат синдикални организации на КНСБ, в т.ч. и с повече предприятия от услугите и техническата инфраструктура. За целите на изследването се разработиха полустандартизирани въпросници за председатели на синдикалните организации, за представители по информирание и консултиране и членове на европейските работнически съвети и за представители на мениджърските екипи, отговарящи за управлението на човешките ресурси. Предвидени бяха и интервюта с представители на основни членове на КНСБ- федерации, синдикати, съюзи, и с браншови работодателски организации, в които членуват предприятия, поделения на МНК. Интервютата се проведеха главно онлайн, по електронна поща и при необходимост – по телефона.

Въпреки че въпросниците бяха адресирани до синдикалните председатели и директорите по управление на човешките ресурси от близо 60 предприятия, отговори, за съжаление, бяха получени само от половината от тях.

ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА НА ИКОНОМИКАТА, ЕВРОПЕЙСКАТА ИНТЕГРАЦИЯ И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ – НОВИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

1. ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА И НОВИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД СИНДИКАТИТЕ

1.1 Преките чуждестранни инвестиции – тенденции и перспективи

Преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) продължават да играят ролята на водещо свързващо звено на глобалната икономика и в годините на следкризисното възстановяване, и до края на десетилетието (2013-2020 г.). Седемгодишният период (2013-2019 г.) се характеризира с рязко нарастване на обема на ПЧИ през 2015 г. и 2016 г. и последващо прогресивно свиване на ПЧИ. Наблюдаваме неравномерно развитие и отсъствие на водеща тенденция в процеса на глобални международни инвестиции. За това свидетелстват и представените в таблицата по-долу данни.

Таблица 1
Обем на входящите ПЧИ в световен мащаб (млрд.щ.д.)

Година	
2013	1456
2014	1404
2015	2042
2016	1983
2017	1700
2018	1495
2019	1540

Източник: <https://www.stats.unctad.org/handbook/EconomicTrends>

През 2019 г. глобалните потоци ПЧИ отбелязаха скромнен ръст след значителните намаления през 2017 г. и 2018 г. Общият им размер е 1.54 трилиона щ.д., което е с 3% повече от 2018 г., но под равнището на 2017 г.

Първите десет държави, получили най-голям приток на ПЧИ през 2019 г., са: САЩ, Китай, Сингапур, Холандия, Ирландия, Бразилия, Китай/Хонгконг, Обединеното кралство, Индия и Канада. Сред източниците на ПЧИ се открояват Япония, САЩ, Холандия, Китай, Германия, Канада, Китай/Хонгконг, Франция, Южна Корея и Сингапур.²

На този фон през 2020 г. световната икономика се сблъска с нова криза – този път здравна и свързаната с нея икономическа. Пандемията от коронавирус принуди правителствата по света да наложат стриктни мерки за ограничаване разпространението на заразата – от социално дистанциране, затваряне на публичните пространства и офисите до тотален локдаун. Тези мерки доведоха до спиране на производството в много отрасли и критични проблеми във веригите на доставки, практическо пълно затваряне на много производства и безпрецедентни шокове по линия на търсенето във всички икономики. Непосредственото влияние върху международното производство и трансграничните инвестиции беше много тежко и доведе до забавянето или изоставянето на множество инвестиционни проекти за по-добри времена. Значително намаляха източниците на инвестиции по линия на реинвестираната печалба в приемащите страни. При тези условия МНК усетила остра нужда от изграждане и поддържане на по-устойчиви вериги на доставка, придружена от настоятелните искания на правителствата и общество за по-голяма национална/регионална автономия по линия на производствените мощности, особено за стоките и услугите в областта на здравеопазването. Всичко това ще означава дълготраен ефект върху глобалните производствени мрежи.

Кризата с Covid-19 предизвика драматично намаление на преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ). Предвижда се глобалните инвестиционни потоци да намалее с 40 на сто през 2020 г. на базата на тяхната стойност от 1.54 трилиона щ.д. през 2019 година. Това означава, че обемът на ПЧИ ще намалее до под 1 трилион за първи път от 2005 година досега. Прогнозите сочат, че ПЧИ ще намалее с още 5 до 10 на сто през 2021 г. преди да започне възстановяването им през 2022 година. Това обаче са най-оптимистичните прогнози за завръщане към темповете на растеж от времето преди пандемията.³

² <https://www.stats.unctad.org/handbook/EconomicTrends>

³ World Investment Report 2020.

Бъдещето е крайно несигурно. Перспективите зависят от продължителността на здравната криза и от ефективността на политиките, насочени към смекчаване на икономическите последици от пандемията. Геополитическите и финансовите рискове и продължаващото напрежение в световната търговия само усилват несигурността. Пандемията има отрицателно шоково влияние върху ПЧИ от гледна точка на предлагането, търсенето и инвестиционните политики. Карантинните мерки забавят съществуващите инвестиционни проекти. Очакванията за дълбока рецесия карат мултинационалните корпорации (МНК) да преосмислят своите нови планове и проекти. От друга страна, правителствата често взимат решения, които ограничават инвестициите по време на криза. Очаква се през 2022 г. инвестиционните потоци да се възобновят под влияние на възстановяването на глобалната икономика.

Един от първите предупредителни знаци е намаляването на печалбите на МНК. Тези 500 най-големи МНК, които осигуряват глобално по-голямата част от ПЧИ, ревизираха надолу очакванията си за печалби през 2020 г. средно с 40 на сто. Някои от тях ще завършат годината и със загуба. По-малката печалба ще означава по-малки възможности за реинвестиране на печалбата, която обикновено се равнява на около 50 на сто от ПЧИ.

Първите показатели в тази посока са вече налице, като потвърждават негативното влияние. Новите инвестиции „на зелено“ и трансграничните сливания и придобивания се съкратиха с повече от 50 на сто през първите месеци на 2020 г. в сравнение с миналата година.

В същото време негативното влияние силно се различава по региони. Най-тежко е положението в развиващите се страни, където ПЧИ ще спаднат най-много. Това е така, защото те разчитат повече на инвестиции в отраслите на добивната промишленост и тези с интензивни вериги на глобална стойност. Тези отрасли са пострадали най-тежко поради невъзможността на тази група страни да приложи същите мерки за подкрепа, както развитите страни.

- В групата на развитите страни се очаква потоците на ПЧИ към Европа да намалее с 30 до 45 на сто. Това е значително повече, отколкото в Северна Америка и останалите развити страни – с намаление средно от 20 до 35 на сто. Европа влезе в кризата при значително по-уязвимо състояние. Обемът на ПЧИ към групата на развитите страни през 2019 г. нарасна с 5 на сто до 800 млрд. щ. д.
- Прогнозите сочат съкращаване на потока ПЧИ към Африка с 25 до 40 на сто през 2020 г. Негативното влияние се подсилва от ниските цени на суровините. През 2019 г. ПЧИ в Африка намаляха с 10 на сто до 45 млрд. щ. д.

- Развиваща се Азия ще бъде особено тежко засегната поради своята зависимост и уязвимост от разпадането на глобалните вериги на *стойността*.⁴ Предпоставка за това е и големият относителен дял на отраслите с интензивни глобални вериги на стойността в региона и натискът да се диверсифицират производствените локации. Очакванията са, че ПЧИ ще намалее с 30 до 45 на сто. Тенденцията през 2019 г. е към намаление с 5 на сто до 474 млрд. щ. д. Все пак обемът на ПЧИ в Югоизточна Азия, Китай и Индия е нараснал.
- ПЧИ в Латинска Америка и Карибския бейсн ще намалее наполовина през 2020 година. Перспективите за инвестиции са несигурни и слаби поради пандемията, политическите напрежения и структурните проблеми на някои икономики в региона. През 2019 г. има нарастване на ПЧИ с 10 на сто до 164 млрд. щ. д.
- Прогнозите сочат съкращаване на ПЧИ към икономиките в преход с 30 до 45 на сто. Това намаление ще заличи до голяма степен ръста на инвестициите в региона през 2019 г. с 59 на сто до 55 млрд. щ. д. след дълъг период на ниски инвестиции.
- Най-тежко е положението в структурно най-слабите и уязвими икономики. Много от най-слабо развитите страни зависят от притока на ПЧИ в добивната промишленост. Други от тях – предимно малки по размер островни държави, зависят в голяма степен от туризма. От своя страна, държавите без излаз на море страдат прекомерно от блокирането на веригите на доставка. През 2019 г. инвестициите в тази група страни са намалели с 6 на сто и достигат 21 млрд. щ. д. Това представлява само 1.4 на сто от глобалните ПЧИ.

1.2 Нови измерения на глобализацията

1.2.1 Най-нови моменти в инвестиционната политика и Covid-19

Политиката в областта на инвестициите е съществена част от отговора на пандемията. Няколко големи групи държави, включително G-20, излязоха с декларации в подкрепа на международните инвестиции. Повече от 70 държави взеха мерки за справяне с негативното влияние върху ПЧИ или за да предпазят своите индустрии от чуждестранно превземане.

⁴ Произлиза от английската фраза "Value chain". Това е концепция за управление на бизнеса, популяризирана от признатия за водещ специалист по пазарна конкуренция американски икономист Майкъл Портър. Описана е за първи път в неговия труд – *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Веригата на стойността е верига от дейности, по която продуктите преминават последователно за преработка и дообработка, като след всяка дейност повишават стойността си.

Мерките за подкрепа включват облекчаване на процедурите онлайн, специфични услуги в контекста на пандемията от страна на агенциите за насърчване на инвестициите, както и нови стимули за инвестиции в здравеопазването. Някои държави затегнаха режимите за проверка на чуждестранните инвестиции с цел да предпазят своите здравни системи и други стратегически отрасли. Други важни интервенции включват задължаване за производство на определени стоки, забрана за износ на медицинско оборудване и намаляване на вносните мита за медицински изделия. Кризата забави също хода на преговорите за международни инвестиционни споразумения.

Може да се прогнозира, че пандемията ще има дълготрайно влияние върху начина за определяне на политиката в областта на инвестициите. От една страна, ще се засили вече откроялата се тенденция към по-рестриктивни политики за приемане на чуждестранните инвестиции в стратегическите индустрии. От друга страна, вероятно ще се засили конкуренцията между държавите в стремежа им към привличане на инвестиции с цел възстановяване от кризата. На международно ниво пандемията ще акцентира върху необходимостта от реформи на международните инвестиционни споразумения. Това се налага, защото предприетите от държавите мерки за справяне със здравната криза и нейните тежки икономически последици могат да влязат в противоречие с вече постигнати международни договорености в областта на инвестициите.

Продължавайки тенденцията от последните години през 2019 г. няколко държави, болшинството с развити икономики, въведоха по-стриктен режим за проверка на инвестициите в стратегически отрасли, който е продиктуван от съображения за запазване на националната сигурност. Най-малко 11 мащабни сделки за трансгранично сливане/поглъщане бяха прекратени или блокирани по регулаторни и политически причини.

1.2.2 Производството в международен мащаб в навечерието на десетилетие на трансформация

Вече 30 години Световният доклад за инвестициите следи развитието на ПЧИ и дейността на МНК. През този период международното производство преживя две десетилетия на бърз растеж, последвани от едно десетилетие на стагнация. Потоците трансгранични инвестиции във физически производителни активи спряха да нарастват след 2010 г., забави се ръстът на търговията, както и търговията в глобалните вериги на стойност.

Тези години (между 2010 и 2020) все пак бяха относително спокойни в очакване на бурята. Кризата, предизвикана от пандемията от Covid-19, се прибавя към съществуващите предизвикателства в системата на международното производство под влияние на

новата индустриална революция, нарастващия икономически национализъм и изискванията за устойчивост на икономическото развитие. Както изглежда, тези проблеми вече са били назрели и пандемията само е наклонила везните. Десетилетието между 2020 и 2030 г. по всяка вероятност ще бъде десетилетие на дълбока трансформация на производството в международен мащаб.

Тенденциите в търговията и инвестициите се проявяват в три ключови измерения на производството в международен мащаб: степента на фрагментация и дължината на веригите на стойност, географското разпределение на добавената стойност и управленските избори на МНК, които определят преобладаването на търговията на близки разстояния пред инвестициите. В доклада са идентифицирани някои типични конфигурации, които обхващат индустриите с най-голям дял в търговията и инвестициите.

Напредват и трите технологични тенденции на новата индустриална революция, които ще определят бъдещето на производството в международен мащаб: автоматизация на базата на роботизация, засилена дигитализация на веригите на доставка и допълнителна преработваща промишленост. Всяка от тях ще има съществено и самостоятелно значение за дължината, географското разпределение и управлението на глобалните вериги на стойността.

От своя страна темпът и степента на прилагане на тези технологии ще зависи частично от политиките и средата за търговия и инвестиции. Те обаче все повече се ориентират към интервенционизъм, нарастващ протекционизъм и промяна от многостранни към регионални и локални рамки. Те ще зависят и от това как се прилага принципа за устойчивост, включително различията между държавите и регионите на основата на целите за емисиите и екологичните, социалните и управленските стандарти, промените в продуктите и процесите на базата на развитието на пазарите и мерките за трайност на веригите на доставки.

Ефектите от технологиите, политиките и тенденциите към устойчивост са многостранни. На моменти те взаимно се усилват, понякога се развиват в противоположни посоки и в крайна сметка ще се отразят различно върху индивидуалните индустрии. Типичните конфигурации/траектории изглеждат така – репликиране, регионализация, диверсификация и връщане в страните на произход (обратното на офшорното изнасяне на производството).

- Връщане в страните на произход (reshoring). Този процес ще доведе до по-къси и по-малко фрагментирани вериги на стойността както и по-голяма географска концентрация на добавената стойност. Той ще засегне предимно високотехнологичните отрасли с висока интензивност на глобалните вериги на стойността. Последиците

на тази траектория включват деинвестиране и по-малък обем на ПЧИ, търсещи ефективно вложение. За някои икономики това означава необходимост от реиндустриализация, за други – справяне с преждевременната деиндустриализация. За развиващите се страни това води до ограничен достъп до технологии и ускорено технологично развитие нагоре по стълбата на глобалните вериги на стойността.

- Диверсификацията ще доведе до по-широко разпределение на икономическите дейности. Тя ще засегне най-вече услугите и отраслите на преработващата промишленост с висок интензитет на глобални вериги на стойността. Тази траектория ще създаде добри възможности за нови участници (икономики и фирми) в глобалните вериги на стойността. В същото време тя разчита в голяма степен на дигитализацията на веригите на доставка и затова тези глобални вериги на стойността ще бъдат не толкова стриктно и от близо управлявани, ще бъдат основани на платформи и с по-малко активи. Като следствие ще стане много по-трудно създадената в съответната държава стойност да остане там. Участието в глобалните вериги на стойността ще изисква висококачествена хардуерна и софтуерна дигитална инфраструктура.
- Регионализацията ще съкрати физическата дължина, но не и фрагментацията на веригите на доставка. Географското разпределение на добавената стойност ще се разшири. Тази траектория ще засегне преработвателните индустрии в регионален мащаб, някои индустрии с интензивни вериги на стойността и даже първичния сектор. Тя ще предполага преминаване от инвестиции в търсене на ефективност в глобален мащаб към инвестиции в търсене на ефективност в рамките на регионалните пазари. Инвестициите няма да се развиват във вертикални сегменти на глобалните вериги на стойността и ще се ориентират към по-широки индустриални платформи и клъстери. Регионалното икономическо сътрудничество, индустриалната политика и насърчаването на инвестициите ще са необходими, за да се създадат регионални вериги на стойността.
- Репликирането ще доведе до по-къси вериги на стойността и разделяне на етапите на производство. Този процес ще означава по-широко географско разпределение на икономическите дейности, но по-концентрирана добавена стойност. Той е особено подходящ за регионалните преработвателни индустрии. Тази траектория предполага преминаване от инвестиции в големи индустриални проекти към по-раздробена преработваща промишленост, която разчита по-малко на физическа инфраструктура и висококачествена дигитална инфраструктура. Необходимите предпоставки са добра локална преработваща промишленост като база и услуги за производителите, които ще привлекат финалните фази на глобалните вериги на стойността. В същото време задържа-

нето на стойността в тези страни и разпространението на технологиите не са гарантирани.

Макар различните траектории да показват, че очакваната трансформация на производството в международен мащаб няма да бъде еднопосочна, все пак като цяло, изглежда най-вероятно системата да бъде подложена на сериозен натиск с риск да се демонтират глобалните вериги на стойността и към намаляващ обем на трансграничните инвестиции в производителни активи. Производството в международен мащаб ще бъде особено важно в контекста на възстановяване след пандемията за икономическия растеж и създаването на работни места, както и от гледна точка на перспективите за развитие на развиващите се страни. Затова взимашите политически решения трябва да направят всичко възможно за да се поддържа такава среда за търговия и инвестиции, която да благоприятства постепенното приспособяване на международните производствени мрежи вместо това да се случи по шокос начин.

Трансформацията на производството в международен мащаб ще донесе едновременно предизвикателства и възможности за експертите в областта на инвестициите и международното развитие:

- Предизвикателствата включват нарастващото деинвестиране, преместване и отказ от инвестиции, както и намаляващ обем потенциални инвестиции в търсене на ефективност. Това ще означава засилена конкуренция в областта на ПЧИ. Задържането на произведената стойност в приемащите страни като част от глобалните вериги на стойността и развитието, основано на вертикалната специализация, ще станат по-трудни. Инфраструктурата, построена да обслужва тези вериги, ще бъде вече по-малко рентабилна. Промените при избора на локация за инвестициите ще повлияят по-често негативно на шансовете на развиващите се страни да привличат МНК.
- На основата на трансформацията се появяват и някои възможности като например привличане на инвеститори, които търсят да диверсифицират доставките за своите производства, да се освободят от излишните дейности и да изградят устойчиви производствени системи. Обемът на инвестиции, които търсят завладяване на регионални пазари, ще нарасне. По-късите вериги на стойността ще донесат повече инвестиции в разпръснатата преработваща промишленост и производството на крайни изделия, както и създаването на клъстери и по-широка индустриална база. Дигиталната инфраструктура и платформите ще позволят появата на нови приложения и услуги и ще подобрят достъпа отдолу нагоре до глобалните вериги на стойността.

Посрещането на предизвикателствата и използването на възможностите изискват смяна на парадигмата инвестиции–развитие. Първо, от фокус върху експортно-ориентираните, търсещи ефективност инвестиции – в тясно специализирани сегменти на глобалните вериги на стойност към фокус „експорт-плюс-плюс“, т.е. плюс инвестиции в производството за регионалните пазари и плюс в по-широка индустриална база. Второ, от конкуренция на базата на разходи при привличането на инвеститори – в една-единствена локация към конкуренция за диверсифицирани инвестиции, основана на гъвкавост и устойчивост. И трето, от даването на приоритет на големите индустриални инвеститори и мащабна инфраструктура към приспособяване за маломасщабни преработвателни мощности и услуги с по-лека инфраструктура.

Накрая, необходима е промяна в стратегиите за насърчаване на инвестициите към инфраструктурата и услугите. През изминалите три десетилетия производството в международен мащаб и насърчаването на експортноориентираните инвестиции в преработващата промишленост бяха основните стълбове на развитие и стратегиите за индустриализация на повечето развиващи се страни. Инвестициите, базирани на експлоатацията на факторите за производство, ресурсите и евтината работна ръка, ще продължат да бъдат важни и занапред, но при намаляващ обем. Това налага известна доза ребалансиране на растежа на основата на местното и регионалното търсене и услугите. Инвестициите в зелената и синята икономика, както в инфраструктурата и местните услуги, представляват значителен потенциал за достигане на Целите за устойчиво развитие на ООН.

1.2.3 Инвестиции за постигане на Целите за устойчиво развитие на ООН

В своя Световен доклад за инвестициите (издание 2014 г.) УНКТАД⁵ за първи път изследва изискванията към инвестициите за постигане на Целите за устойчиво развитие. Пак там са идентифицирани 10 релевантни сектора, които обхващат всички 17 цели. Оценката на УНКТАД сочи недостиг на инвестиции в развиващите се страни от порядъка на 2.5 трилиона щ.д. Сега вече се наблюдава прогрес по линия на инвестициите за постигане на Целите за устойчиво развитие, които имат различни източници – публични и частни, чуждестранни и местни. Този процес обхваща шест от десетте сектора: инфраструктура, справяне с промените в климата, прехрана и селско стопанство, здравеопазване, телекомуникации и екосистеми и биоразнообразие. Въпреки това като цяло растежът изостава значително от изискванията.

Финансовите средства за устойчиво развитие нараснаха значително като обем, разнообразие и размер.

По оценка на УНКТАД днес те достигат 1.2–1.3 трилиона щ. д. За съжаление обаче по-голямата част от тях са инвестирани в развитите страни (например за възобновяема енергия). Тези средства нарастват в условията на пандемията и това предимно се отнася за т.нар. социални облигации. През първото тримесечие на 2020 г. обемът им достигна 55 млн. щ.д. и това е повече от всички издадени социални облигации през 2019 г. Положителна роля за този растеж играят фондовите борси, като не изискват такси за листване на съответните емисии.

Очаква се през следващите 10 години (именно през периода на постигане на Целите за устойчиво развитие) капиталовите пазари значително да разширят предлагането на продукти, свързани тематично с тези цели. Предизвикателството тук е как да се комбинира растежът с фокусирането и насочването на тези инвестиции в необходимата посока и съответните проекти в развиващите се страни и особено в най-слабо развитите от тях.

За да има напредък в инвестирането по линия на Целите за устойчиво развитие, не е достатъчно да се мобилизират финансови средства и те да се насочват в приоритетните сектори. Необходимо е още да се интегрират добри екологични, социални и управленски практики в бизнес операциите, за да се реализира накрая положителен ефект от инвестициите. Ролята на капиталовите пазари е особено важна тук. Фондовите пазари предоставят платформи за устойчиво финансиране и препоръки за добро корпоративно управление. Повече от половината фондови борси по света имат изисквания към търгуваните на тях компании да включат в своите отчети и информация за устойчивостта. Регулаторните органи по ценните книжа и отговорните за политиките в тази област, както и международните организации (Инициатива на ООН за устойчиви фондови борси и IOSCO) също настояват за включване на екологичните, социалните и управленските аспекти в процеса на инвестиции.

Компаниите и институционалните инвеститори също признават необходимостта от сближаване на инвестиционните и бизнес решения с положителните ефекти на устойчивостта. Целите за устойчиво развитие все повече стават предмет на инвеститорски интерес и намират място в отчетите на компаниите за резултатите от дейността им. Ключовото предизвикателство е качеството на оповестяваната информация и хармонизацията на стандартите за отчитане и докладване.

Една от Целите за устойчиво развитие, за която се очаква компаниите да разкриват все повече информация, е равенството на половете. Около 70 на сто от петте хиляди най-големи МНК в света докладват за напредъка в тази област. Като цяло жените остават по-слабо представени в управлението на компаниите. Регულიрането и натискът от страна на инвести-

⁵ Конференция на ООН за търговия и развитие

торите доведоха до по-голямо участие в управителните органи, но не и в оперативното управление на бизнеса. Въвеждането на политики за гъвкава работа и грижи за децата като цели на политиката за равенство на половете все още не е достатъчно.

Над 150 държави вече са приели национални стратегии за устойчиво развитие или са преразгледали своите планове за развитие, така че те да отразяват Целите за устойчиво развитие. Анализът на УНКТАД разкрива, че макар и много от тези национални стратегии да посочват необходимостта от допълнителни финансови ресурси, малко от тях съдържат конкретни пътни карти за насърчаване на инвестициите за постигане на Целите за устойчиво развитие.

Съществуващите инструменти за насърчаване на инвестициите в тези области са ограничени като брой и следват подхода „работа на парче“. Глобалният преглед на УНКТАД на националните инвестиционни режими показва, че по-малко от половината държави членки на ООН поддържат специфични политики, насочени към инвестиции за постигане на Целите за устойчиво развитие. Обикновено държавите привличат инвестиции с подобни цели чрез схеми със стимули и насърчения. Въпреки това някои ключови сектори като здравеопазване, вода и санитарни съоръжения, образование и адаптиране към промените в климата рядко са обхванати от подобни мерки.

От момента на приемане на Целите за устойчиво развитие досега бяха направени значителни усилия, за да се подкрепи насърчаването на инвестициите в устойчивото развитие. Над 150 инвестиционни мерки бяха разработени по света с идеята конкретно да се либерализират или насърчат инвестициите. Тук приоритетно се включват транспортът и иновациите, както и прехраната и селското стопанство. Това все още е крайно недостатъчно, за да се преориентира цялостният инвестиционен режим към инвестиции в устойчиво развитие.

Друга важна задача е интегрирането на Целите за устойчиво развитие в съществуващите инвестиционни договори и споразумения. В момента съществуват 3300 подобни споразумения, като по-голямата част от тях са сключени преди появата на Целите за устойчиво развитие. Следователно те трябва да бъдат осъвременени. По-новите договори все повече отразяват Целите. Много държави пренастройват моделите си за международни инвестиционни споразумения в съответствие с Пакета за реформи в международните инвестиционни споразумения на УНКТАД.

Накрая – нужен е по-системен подход за вграждане на Целите за устойчиво развитие в рамките на инвестиционните политики и режима на международни инвестиционни споразумения. Инвестициите следва също да намерят своето място в националните стратегии за устойчиво развитие.

Това, което е спешно необходимо, за да се напредне в значителна степен в тази област, е силен тласък в частните инвестиции в устойчиво развитие. УНКТАД предложи шест стъпки за трансформация в документа, наречен Рамка за инвестиционната политика, с цел устойчиво развитие. На тази основа е разработен нов План за действие, който комбинира различни инвестиционни инструменти с идеята да се създадат подходящи условия за въвеждане на Стратегическата рамка за финансиране на дневния ред за устойчиво развитие – 2030 под ръководството на Генералния секретар на ООН.

Планът за действие съдържа набор от политики с цел мобилизация на инвестициите, фокус върху предизвикателствата пред развиващите се страни и насочване на повече инвестиции към тях. Шестте стъпки с цел трансформация са:

- Интегриране на Целите за устойчиво развитие в националните стратегически рамки за инвестиционна политика и режима на международни инвестиционни споразумения;
- Преориентация на стратегиите за насърчаване и улесняване на инвестициите към Целите за устойчиво развитие;
- Създаване на регионални инвестиционни центрове с оглед постигане на Целите за устойчиво развитие;
- Подпомагане на нови форми на партньорство в областта на устойчивото развитие;
- Задълбочаване на интеграцията между екологичните, социалните и управленските аспекти на развитието и финансовите пазари чрез създаване на глобален мониторингов механизъм и хармонизиран подход за разкриване на информация;
- Промяна на глобалния начин на бизнес мислене.

Актуализираният План за действие е отговор на призива, съдържащ се в Резолюцията на Общото събрание на ООН „Насърчаване на инвестициите с цел устойчиво развитие“ (A/RES/74/199) относно „конкретни препоръки за ускоряване на инвестициите за изпълнение на Дневния ред – 2030“.

В съответствие с препоръките на Общото събрание УНКТАД ще продължи мониторинга на инвестициите с цел устойчиво развитие като публикува редовно резултати от Глобален мониторинг на тенденциите в инвестициите с цел устойчиво развитие, Глобалният мониторинг на инвестиционните политики и устойчивото развитие и Световния доклад за инвестициите. Организацията ще продължи да насърчава инвестициите в устойчиво развитие чрез глобални платформи – например Световен инвестиционен форум в партньорство с всички ключови заинтересовани страни от гледна точка на връзката между инвестициите и развитието.

1.2.4 Дигитализация

В наши дни сме свидетели на огромното влияние на цифровата икономика върху бизнес средата. Тя породила нови отрасли и индустрии и създаде множество нови фирми. В същото време сериозна трансформация претърпяла бизнес моделът на традиционните отрасли, а също и глобалните вериги на стойността. С една дума, промени се организацията на глобалната икономика.

В този контекст се използват и редица дефиниции като „цифрова икономика“, „цифрови сектори“, „цифрови фирми“. Все още тези дефиниции не са строго фиксирани в литературата, но достатъчно често се използват. „Цифровата икономика“ е резултат от процеса на дигитализация на широкото понятие за икономика. „Цифровите фирми/сектори“ са тези, които използват в бизнеса си цифрови данни, онлайн платформи или цифрови технологии в преработващата промишленост (например сензори във връзка с цифровите мрежи). И както и в много други случаи, за да се даде определение на нещо, се използва неговото отрицание. Така е и с „нецифровите или традиционните“ фирми/сектори, т.е. тези, които не работят с такива данни или технологии – напр. минно дело, транспорт, търговия на дребно и строителство.

Трите основни компонента на цифровата икономика са цифровите данни, цифровите технологии и дигиталната инфраструктура.

Дигитализацията е превръщане на елементи като звук, образи, информация и т.н. в цифрови данни, които могат да бъдат съхранявани и възпроизведени много евтино. Цифровите данни са в основата на нови бизнес модели в редица традиционни отрасли и поставяйки началото на нови индустрии. В тези условия „големите данни“, генерирани от социалните мрежи и алгоритмите, се превърнаха в ценен стратегически актив за фирмите.

Дигитализацията доведе до възникване на нови, цифрови технологии (информационни и комуникационни технологии), а оттук и до появата на нови продукти и услуги. Имат се предвид умните машини (Интернет на нещата⁶), дигиталните платформи (е-търговия, социални мрежи) и накрая – изцяло нови технологии (блокчейн).

Всичко това би било невъзможно без сигурна и бърза цифрова инфраструктура и свързаност. За фирмите днес е особено важно съхраняването на големи

обеми данни на фирмено равнище и наличието на съответната инфраструктура. Изграждането и поддържането на локални, национални и глобални мрежи е важен самостоятелен бизнес.

В контекста на глобализацията и чуждестранните инвестиции следва да се отбележи, че повсеместно фирмите се адаптират към все по-дигитализираната бизнес среда, като изграждат собствени възможности или придобиват знания и активи отвън.

Влиянието на дигитализацията върху процеса на международни инвестиции може да се търси в няколко посоки. Една от най-важните е свързана с това, че цифровата икономика намалява необходимостта от физическо присъствие за завладяване на пазари в чужбина чрез цифрово прехвърляне на огромен набор от продукти и услуги от едно място на друго.

По мнение на експертите на Конференцията за търговия и развитие на ООН (УНКТАД) най-важната последица е промяната в съотношението между износа и търсенето на пазари посредством ПЧИ с цел доставка на стоки за чуждестранните пазари в посока на износа. Ролята на износа нараства за сметка на инвестициите с цел търсене на нови пазари или по-висока ефективност под влияние на дигитализацията. Днес вече е възможно да имаш достъп до пазар в чужбина, без да инвестираш в активи в чужбина и затова сега се говори вече за микро-мултинационални компании и фирми, които са родени като глобални, при това с минимални инвестиции извън границите на тяхната страна.

Друг важен аспект е нарастващото значение на цифровата инфраструктура като фактор за привличане на ПЧИ. Мултинационалните компании обръщат все по-голямо внимание на наличието на подобна инфраструктура при избора си на локация в рамките на производствените мрежи, които се характеризират с висока цифрова интензивност. Цифровата икономика изигра решаваща роля за появата и разрастването на глобалните вериги на стойността.

В съвременните условия се наблюдава ясно изразена дихотомия в областта на международните инвестиции. От една страна, за някои фирми намалява значението на ПЧИ като фактор за навлизане на чужди пазари. Това, обаче, все още не е водеща тенденция. В традиционните отрасли, основани на „тухли“ и „вар“, ПЧИ продължават да са главната насока за интернационализация на дейността им.

Тези изводи се потвърждават и от статистическите данни. По данни на УНКТАД цифровите фирми са все още слабо представени в потока на чуждестранните инвестиции. Тяхното участие в капиталовите дигитални инвестиции се оценява на 6 трилиона щ.д. през 2013 г. В същото време приносът им към трансграничните сливания и придобивания е само 153 млрд. щ.д. (13% от об-

⁶ В най-широк смисъл, терминът „интернет на нещата“ обхваща всичко, свързано с интернет, но все повече се използва за дефиниране на обекти, които „говорят“ помежду си. Интернет на нещата (IoT) е съставен от устройства, свързани помежду си – от обикновени сензори до смартфони, таблети и всичко останало, което може да има връзка с интернет.

щия обем). Стоте най-големи цифрови фирми с международна дейност през 2017 г. са представени само с 20 млрд. щ.д. в общия обем на трансграничните сливания и придобивания, което е едва 1% от общото.⁷

Макар и приносът на дигиталните фирми да е още скромнен, все повече данни говорят за нарастващата роля на цифровите технологии в международните инвестиции. Дигиталните фирми са все по-широко представени в трансграничните инвестиции. Така напр. средногодишният темп на нарастване на трансграничните сливания и придобивания от страна на дигиталните фирми от 2010 г. насам е 30% при темп на нарастване от 9% за същия период общо.⁸ Трансграничните придобивания на 100-те най-големи дигитални фирми от списъка на УНКТАД през 2017 г. са нараствали с 90% всяка година за същия период.⁹ Най-съществената част от тези инвестиции отива за цифрова инфраструктура (съхранение на данни) и разработване на софтуеър.

Една от най-характерните тенденции под влияние на дигитализацията е изпреварващото развитие на собствения цифров капацитет от страна на недигиталните или традиционните фирми. Тук се имат предвид МНК в сектори като агробизнес, строителство и недвижими имоти, здравни грижи, търговия на дребно и професионални услуги. В резултат се появяват хибридни бизнес модели на фона на по-ограничени ПЧИ и предефиниране на собствеността в глобалните вериги на стойността. Засиленият интерес от страна на недигиталните фирми към придобиване на дигитални активи отразява потенциала за по-висока производителност и конкурентоспособност на дигиталната адаптация на недигиталните фирми. Има и обратни примери, обаче. Секторът на търговията на дребно е пример за ускорена хибридизация. Amazon придоби през 2017 г. традиционната фирма Whole Foods, а Wal Mart – Jet.com през 2016 г.

Географското разпространение на цифровата икономика е силно концентрирано, но не е монополизирано, от развитите страни. За петте години от 2013 до 2017 г. САЩ и Обединеното кралство всяка е приела над 100 млрд. щ.д. под формата на входящи инвестиции за сливания и придобивания в цифрови активи. Взети заедно те са участвали с 49% от трансграничните сливания и придобивания. След тях следват четири държави, които са получили по над 20 млрд. щ. д. входящи инвестиции за сливания и придобивания в цифрови активи. Това са Холандия, Китай, Германия и Израел. Следващата група е получила по над 10 млрд. щ. д. и тя включва Индия, Япония, Сингапур, Франция, Финландия, Швеция, Австрия и Канада. Съответно източниците на международни инвестиции са концен-

трирани в развитите страни, но към тях следва да се причислят Китай (вкл. и Хонгконг), Тайван, Южна Африка, Индия и Оман.¹⁰

В заключение може да се каже, че цифровата икономика все още не е повлияла съществено на международните инвестиционни потоци и на начина, по който МНК структурират своите международни операции. ПЧИ продължават да бъдат съществен фактор в международната експанзия на недигиталните фирми. Но от 2016 г. насам се наблюдава рязък завои и нарастване на трансграничното придобиване на корпоративни цифрови активи от страна на традиционните фирми. В преработващата промишленост и услугите зачестява появата на хибридни бизнес модели на базата на прилагане на цифровите технологии. В този смисъл се очаква да се проявят следните три важни тенденции:

- Недигиталните МНК ще играят ролята на важни трансгранични канали за придвижване на цифрови данни и технологии по начина, по който в миналото те са разпространили международно много стоки, услуги, традиционни технологии и финансови потоци.
- Дигиталната инфраструктура (трансграничните комуникационни връзки и възможностите за съхранение на данни) ще се превърне във фактор от първостепенна важност при взимането на решения за международни инвестиции и избора на локация. Нататък ще бъдат насочени и усилията на държавите за привличане и насърчаване на инвестициите.
- Дигитално-интензивните МНК ще организират международното си производство и своите производствени мрежи все повече под влияние на политиките за събиране, съхранение и използване на цифровите данни.

Без съмнение развитието на дигиталната икономика ще продължи с бурни темпове. То ще се отрази на процесите на инвестиционна глобализация и ще доведе до повсеместно прилагане на хибридни бизнес модели. Най-важният стратегически актив на МНК ще бъдат цифровите данни. Все по-масовото навлизане на дигиталните технологии в най-различни сектори ще донесе още по-широкото им приложение и на тази основа ще се повиши производителността. МНК ще се превърнат в средство за предаване през границите на дигиталните технологии и ще придадат на този процес глобални размери.

1.2.5 Миграция

Международната миграция е друг важен аспект на все по-интернационализираната световна икономика.

⁷ The digital economy, multinational enterprises and international investment policy. OECD, 2018.

⁸ Пак там.

⁹ Пак там.

¹⁰ The digital economy, multinational enterprises and international investment policy. OECD, 2018.

По-долу са представени главните тенденции в този процес през последните години. Всички посочени данни са с източник издание на МОТ: ILO Global Estimates on International Migrant Workers (2nd.ed. International Labour Office – Geneva: ILO,2018).

Данните за 2017 г. сочат, че в света има 258 милиона международни мигранти, 234 милиона мигранти в трудоспособна възраст (15+)и 164 милиона работещи мигранти. За „международни мигранти“ се считат всички лица, родени в чужбина (или чужденци, за които не е известно къде са родени). Съответно „мигранти в трудоспособна възраст“ са подгрупа на международните мигранти. Понятието „работещ мигрант“ се използва за онези лица международни мигранти във и над трудоспособна възраст, които са заети или безработни в страната на постоянно пребиваване. Като цяло мигрантите в трудоспособна възраст представляват 4,2% от общото население на възраст 15+, а работещите мигранти съставляват 4,4% от всички работещи.

Предходното подобно проучване е с данни за 2013 г. Според него тогава е имало 232 милиона международни мигранти, 207 милиона мигранти в трудоспособна възраст и 150 милиона работещи мигранти. Това представлява нарастване с 11% за международните мигранти, 13% за мигрантите в трудоспособна възраст и 9% за работещите мигранти. Според експертите това увеличение се дължи на нарастване на групата на мигрантите като цяло.

Разпределението полове в групата на работещите мигранти е ясно изразено в полза на мъжете. Техният брой през 2017 г. е 95.7 милиона, а жените са 68.1 милиона. Процентното съотношение е 58,4% и 41,6%. Това разпределение се дължи на по-големия брой мъже в групата на мигрантите в трудоспособна възраст и по-голямото участие на мъжете на пазара на труда (75,5% за мъжете и 63.5% за жените).

Успоредно с това относителният дял на мъжете работещи мигранти се е увеличил през периода 2013-2017 г., докато при жените има намаление.

По-големият брой на мъжете работещи мигранти има и други причини. Жените често емигрират с цел различна от търсенето на работа – например, за събиране на семейството. Те се сблъскват и с прояви на дискриминация, които намаляват шансовете им за намиране на работа.

Участието на мигрантите в трудоспособна възраст на пазара на труда е по-високо от това на не-мигрантите в същата възрастова група. Това се дължи на значително по-високото участие на жените мигранти в сравнение с жените не-мигранти. При мъжете, обаче, не е така. Участието на пазара на труда е горе-долу равностойно и при двете групи – 75,5% и 75,2% съответно. При жените се наблюдава разлика от 15,4 п. п. между двете групи – 63,5% и 48,1%.

Сравнението по този показател с данните за 2013 г. показва по-ниски нива на участие на пазара на труда през 2017 г. и за мъжете, и за жените. Същият процес се наблюдава и при не-мигрантите. Той вероятно се дължи на комбинация от фактори по линия на търсенето и предлагането на работна ръка като например промените в технологиите, международната търговия, демографското развитие и имиграционните политики.

Разпределението на работещите мигранти по възраст показва съсредоточаване в групата между 25 и 64 години. Техният относителен дял е 87% като е сходен при мъжете и жените. Младите работещи мигранти (15–24) съставляват 8,3%, а възрастните (над 65) – 5,2%. Изводът е, че изпращащите страни губят най-производителната част от своята работна ръка, докато приемащите страни печелят от международната миграция, предвид на демографските проблеми. Разбира се, изпращащите страни получават значителни постъпления от износа на работна ръка.

Що се отнася до избора къде да емигрират, работещите мигранти категорично предпочитат държавите с високи доходи – 111.2 от общо 164 млн. работещи мигранти. От друга страна, около 28% избират държавите със средни доходи (отново с приоритет на по-високите) и само 3,4% – държавите с ниски доходи. В процентно отношение работещите мигранти съставляват 18,5% от работната сила на държавите с високи доходи и само около 2% – в страните с ниски доходи.

За периода 2013-2017 г. концентрацията на работещи мигранти в страните с високи доходи се е свила от 74,7% до 67,9% за сметка на страните с по-ниски доходи. Това вероятно се дължи на постепенното икономическо развитие на тези страни и особено на географската близост с държавите на произход на мигрантите. Пак за същия период делът на работещите мигранти нараства във всички групи страни по доходи като дестинация. Върху избора на работещите мигранти влияят множество фактори като имиграционните политики и тяхното затягане, икономическият ръст в по-бедните страни и промените в технологиите и демографското развитие.

Работещите мигранти са концентрирани в три географски региона: Северна Америка (23,0%), Северна, Южна и Западна Европа (23,9%) и арабските държави (13,9%). Други локации с дял над 5% са Източна Европа, Субсахарска Африка, Югоизточна Азия и Тихоокеанския регион и Централна и Западна Азия.

Регионът с най-висок относителен дял на работещите мигранти са арабските страни (40,8% от общото работещо население), следвани от Северна Америка (20,6%) и Северна, Южна и Западна Европа (17,8%). Този показател за Източна Европа е 9,1%. Цифрите са доста сходни с данните за 2013 г. с нарастване най-много от 1% във всички региони с изключение на арабските страни (5,2 п.п.) и Северна, Южна и Западна Европа (1,4 п.п.).

Значителното нарастване в арабските страни е свързано с нарасналото търсене на работници в строителството, домакинството и сектора на услугите.

1.2.6 Климатични промени

През последните десет години рязко се засилиха притесненията около промените в климата. Редица влиятелни международни организации и институции разглеждат този проблем като един от най-важните дългосрочни рискове пред човечеството. Основните климатични показатели все повече се влошават и затова публичните власти и частният сектор трябва да ускорят дейността си за справяне с промените в климата и усилията си за приспособяване към тях.

Дългосрочните последици от промените в климата като повишаване на температурите и нивото на Световния океан, както и зачестяващите екстремни атмосферни явления (тропически бури, горски пожари) увреждат инфраструктурата, реколтата и най-общо условията за живот в някои от най-гъсто населените райони по света. Климатът се променя по-бързо, отколкото човекът някога е предполагал. Очакванията са за нарастване на негативните последици през следващите десетилетия. Рисковете по линия на климата се добавят към и без това растящите напрежения в световната търговия, геополитическите и вътрешните конфликти.

В тази обстановка бизнес лидерите са притиснати да търсят спешни решения на климатичните рискове и свързаните с тях конфликти, за да подобрят условията за инвестиции и възможностите за икономически растеж.

През последните години се наблюдава засилен „климатичен“ активизъм, включващ протестни акции и гражданско неподчинение, както и превръщането на „зеления дневен ред“ във все по-изразен електорален въпрос. Въпреки това многостраните усилия нямат особен успех и напредък, както пролича и от Конференцията за промените в климата на ООН в Мадрид през 2029 г.

Частният сектор също е подложен на натиск. Мениджмънтът получава остри критики относно политиките си в областта на климата от работниците и служителите. Пенсионните фондове постепенно излизат от инвестициите си в сектори, използващи въглеродни горива. Инвеститорите и рейтинговите агенции също оказват влияние върху компаниите, от които се очаква да се ориентират към нисковъглероден преход или планове за „нула“ емисии. Климатичните рискове все по-често намират място и в рейтинговите методологии.

Повече прозрачност по тази тема изискват и финансовите регулатори в развитите страни. Някои държави даже предлагат да се приеме законодателство, изискващо публичност на информацията

за климатичните рискове. Компаниите, които не се съобразяват с тези си задължения, могат да бъдат санкционирани.

Какво следва за бизнеса отук нататък? Според експертите компаниите ще бъдат изложени на директното влияние на промените в климата върху техните операции и вериги на доставки. В същото време те ще се сблъскат с все по-нарастващите очаквания на техните акционери. Важен аспект ще внесе и правителствената политика, която може да породи значителни разходи за компаниите.

Затова от фирмите се очаква проактивно да направляват тези процеси и този натиск по всички възможни начини.

Компаниите трябва активно да следят законодателните и регулаторните инициативи и действия за да не бъдат неприятно изненадани от промените в политиките и регулациите. Те трябва да са подготвени за всякакви ситуации и внимателно да проучат мотивите и интересите зад едно или друго решение във връзка с климата.

Пак в тази връзка те трябва да следят внимателно какви сигнали изпращат всички заинтересовани страни – инвеститори, потребители, работници и общностите.

Най-важната стъпка е оценяване на риска и разработване на сценарии. Компаниите следва внимателно да оценят какви са за тях рисковете от промените в климата, като се започне от физическото въздействие, премине се през промените в политиките и регулациите и се стигне до предизвикателствата на прехода и финансовите измерения. Всичко това трябва да се предвиди в бизнес плановете и стратегиите за управление на риска.

Ако в тази ситуация компаниите постъпват правилно и в унисон с промените, може да се окаже, че промените в климата носят и добри възможности за бизнес. Очаква се да бъдат създадени нови продукти и нови пазари. Имат се предвид възобновяемата енергия, регенериращите технологии в земеделието и инвестициите в устойчиво развитие. По данни на Световния икономически форум и според мението на компаниите бизнес възможностите от нисковъглеродния преход се оценяват на 2.1 трилиона щ. д. За сравнение рисковете за щетите от промените в климата са оценени на 1 трилион щ.д.¹¹

1.3 Предизвикателства пред синдикатите и индустриалните отношения в контекста на глобализацията

Глобализацията засяга всички икономически субекти, включително отделните личности и правител-

¹¹ <https://www.weforum.org/agenda/2020>

ствата. Освен на икономиката, тя влияе и на социалните процеси, разслояването, социалните политики на правителствата, околната среда и политиките, свързани с нея. Друг аспект на влияние е културният обмен и пренасянето на културни модели в икономическите отношения, отношенията в обществото и управлението на предприятията.

Глобализацията засяга силно и социалните партньори, защото **традиционните трудови отношения се сблъскват с предизвикателствата на съвсем нови и динамични ситуации**. Технологичните промени, миграцията, преместването на производството, промените в качеството на човешкия капитал и технологиите са само част от предизвикателствата, на които социалните партньори днес трябва да отговорят. Редица фактори, между които променящият се състав на работната сила, нарастване ролята на „белите якички“ в развитите страни, ръстът на самонаетите и различни атипични заети, в т.ч. и на работещите на онлайн платформи, мобилните работници с ИКТ и неформалната икономика в развиващите се страни и в редица от новите държави членки на ЕС са сред най-важните от тях. Те **поставят синдикатите под силен натиск да задържат и увеличат членовете си и обхваща на членството в несиндикализираните сектори**.

В случаите, когато политиките на МНК не водят до равнище на печалбите, които те очакват, се засилва заплахата от преместване на дейността им към страни, в които рестрикциите върху бизнеса не са толкова големи, пазарът на труда не е толкова регулиран, а разходите за труд са ниски. В този смисъл синдикатите често са поставени пред дилемата за избор между по-силен натиск върху МНК за спазване на трудовите и социални стандарти и вероятността от загуба на инвестиции и работни места в съответните страни.

Глобализацията и съпътстващите я процеси пораждат и редица други проблеми: много развити страни са застрашени от конкуренцията от страните с ниско заплащане (възможност за социален дъмпинг), а фирмите от нововъзникващите пазарни икономики и развиващите се страни трудно се конкурират с мощните МНК от развитите страни. Процесът на глобализация и нарастващата интернационализация на дейността на корпорациите често се възприемат от наемните работници като застрашаващи, тъй като въздействието върху отделните предприятия и оттам върху трудовата ситуация в някои случаи е свързано с отрицателни последици за тях. Основната причина е, че **докато икономическото разгръщане на компаниите върви динамично напред, то социалната и трудовоправната интернационализация обикновено изостават или се развиват само частично**.

Практиката свидетелства, че дейността на много от МНК води до аутсорсване и обособяване на отделни части от предприятията, които са приватизирани, и оттам до намаляване на заетостта и по-широко из-

ползване нестандартна заетост, в частност наемане на непълно работно време, временни договори и други. Изнасянето на част от дейността и намирането на подизпълнители в редица случаи водят до създаване на непостоянни и нископлатени работни места, които често не са защитени от закона и могат да създадат сериозни проблеми по отношение на заплащането и социалните придобивки. В същото време МНК и техните подразделения увеличават своите вериги на доставки, в т.ч. и в страни, в които няма присъствие на самите компании. Това, от друга страна, увеличава и стабилизира заетостта, но не винаги води до качествена заетост.

Поведението на много от МНК в редица случаи се оказва полезно за икономиките и пазара на труда на редица слабо развити страни, нововъзникващи пазари и страни, сравнително скоро преминали към пазарна икономика, с недостатъчен национален капитал, каквито са страните от централна и източна Европа. В последната група страни дейността на голяма част от МНК, конкретно на тези с произход в западноевропейски страни, се оказва полезна, тъй като доведе до нови инвестиции (в т.ч. и „на зелено“), често – до запазване на заетостта и разкриване на нови работни места, както и до въвеждане и спазване на международни и европейски трудови стандарти. Въпреки това поведението на работодателите от групата на МНК е специфично. В редица случаи нивото на заплащане в тях е по-високо от средното за съответните сектори, стандартите за безопасност и здраве при работа са високи, има и редица придобивки, както и мерки за опазване на околната среда и корпоративна социална отговорност. Въпреки това тези работодатели често въвеждат организация на труда, която повишава интензивността му, трудно се приемат допълнителни отпуски и почивки. Някои от предвидените доплащания по нормативни актове, например такива за професионален опит, често се игнорират или има опити за гъвкавото им заобикаляне под предлог, че дискриминира по-младите работници и служители. Често тези работодатели не признават секторните колективни преговори и настояват за децентрализация, а някои отказват водене на преговори и подписване на КТД.

Преките чуждестранни инвестиции и многонационалните компании могат да имат значителен принос за устойчивото развитие. Твърде често, обаче, МНК нарушават международните стандарти, като оставят без подкрепа милиони хора по целия свят, които работят в условия на лишения, несигурност и бедност, и на които е отказан достъп до техните човешки права.

Заедно с това, **МНК имат двояко въздействие и върху колективното договаряне**. Значимостта на МНК като работодатели, тяхната международна организация и управленски структури и капацитетът им да преместват производството, работните места и работниците през границите имат важни последи-

ци за структурата, дневния ред и резултатите от колективното трудово договаряне.

В тази връзка редица изследователи на индустриалните отношения разграничават „разрушителни“ и „конструктивни“ ефекти върху колективното договаряне. Разрушителните ефекти засягат съществуващите структури на колективно договаряне, независимо дали на национално равнище, или на равнище предприятие. В тази връзка, МНК могат да играят водеща роля – като се има предвид техният размер и асиметрията в колективно договорната сила в тяхна полза – чрез натиск за промени в националните системи за колективно договаряне, включително създаване на по-голяма възможност за договаряне на ниво предприятие и извеждане на преден план в дневния ред на договарянето на съображения, свързани с конкурентоспособността.¹²

Нарастващите интернационализация на пазарите и мобилност на капитала се превръщат в сериозни предизвикателства за синдикалното движение, особено през последните две десетилетия. Последствията за синдикатите са многообразни и невинаги е възможно да се направи разлика между причините, пряко свързани с глобализацията, и тези, които зависят до известна степен от други транснационални, регионални, национални и местни обстоятелства. Това могат да са и европейските политики – за страните членки на ЕС, в частност рестриктивните финансови политики след кризата през 2008 година, разширяване на използването на нови технологии и др., които доведоха до загуба на работни места и спад на социалната защита за редица работещи. Това важи за новите работни места, които се създават чрез разширяване на заетостта чрез АВР¹³, непълно работно време и работата чрез онлайн платформи. Перспективите за „Зелена сделка“, от друга страна, могат да доведат до закриване на редица мощности, загуба на работни места и свиване на плътността и влиянието на синдикатите в сектори като миннодобивна промишленост, енергетика и други.

Друг е контекстът на националните и местни особености и политики. Специално в региона на Централна и Източна Европа – страните, присъединили се към ЕС в периода 2004-2013 година, синдикатите бяха изправени пред непознати до този исторически момент предизвикателства. Преходът от тоталитарна икономика и общество принуди синдикатите от тези страни да приемат болезнени решения и да се сблъскат с обстоятелства, които при всички алтернативи не бяха в тяхна полза. Синдикатите от тези страни, както и синдикатите от страните в Западни-

те Балкани, бяха и са основен елемент от възраждащото се гражданско общество в тези страни. Като цяло както старите, обновяващи се синдикати, така и нововъзникналите, подкрепяха прехода към демокрация, свободно гражданско общество и медии, пазарна икономика и спазване на човешките права. В същото време те трябваше да приемат последиците от либерализацията, приватизацията, реструктурирането и премахването на някои социални права и стандарти (например пълната и гарантирана заетост, гарантираните доходи и пр.), въпреки че техните членове като цяло не приемаха последиците от тези процеси. Синдикатите в тези страни нямаха избор, тъй като промените не зависеха вече от тях, те бяха наложителни поради икономическите ситуации в Централна и Източна Европа и поради необходимостта от пазарна икономика и частна собственост като гаранция за демокрация и гражданско общество. Фактът, че в много от тези страни преходът се извършваше по „задокеански“ модел (с помощта на МВФ и Световната банка), само допълнително усложни и утежни прехода и направи последиците по-болезнени.

В по-широк план освен икономическите и технологичните причини има редица аспекти като упадък на „държавата на благоденствието“ – дори и в редица страни в Западна Европа, вследствие икономическите кризи и липсата на реална политическа и военна заплаха на бившия комунистически блок, демографските промени и миграцията, както и промените в нагласите и културата на новата работна сила, които са повече индивидуалистични и водят до намаляване на солидарността.

Няма съмнение, че организациите на работниците в момента са изправени и пред редица вътрешни предизвикателства, свързани, на първо място, с постоянното **намаляване на броя и плътността на членството в синдикатите**, но което е също толкова важно – с **липсата на воля или капацитет за мобилизиране на ресурси на синдикатите да действат на транснационално равнище**. Поради това е налице необходимост от по-голяма международна солидарност между работниците по въпроси, които, въпреки че се възприемат като твърде далечни от конкретното работно място, имат сериозен ефект върху много работни места в цяла Европа и света. Ето защо партньорството и опонирането на многонационалните компании не е по силите само на синдикатите в национален мащаб, а изисква координирани действия на регионално, европейско и международно равнище.

Общият контекст на индустриалните отношения, в т. ч. и развитието на работодателските организации, също има значение. В световен мащаб и плътността на работодателските организации намалява (с изключение на част от страните от ЕС – скандинавските страни и страни в Западна и Южна Европа, в

¹² Paul Marginson and Guglielmo Meardi. Big players, Different rules? Multinationals and collective bargaining in Europe, Gusto WP6 Working Paper - March 2012, http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wp6/gusto_papers/gust_wp6_5.pdf

¹³ Агенции за временна работа

които има по-силни традиции или има механизми на задължително членство, напр. Австрия, Белгия и др.). В Централна и Източна Европа тези организации бяха дори в по-тежко състояние – трябваше да се изградят от нула и в началото обединяваха предимно държавни фирми. Дори в днешния момент, макар че в тези страни има силни компании и групи от компании, работодателските организации са с относително ниска плътност, особено в страни като България и някои други страни от Централна и Югоизточна Европа.

МНК и техните поделения често избягват членството в националните работодателски организации или ако предпочитат да членуват, се опитват да оказват влияние върху браншовия социален диалог и колективни преговори в контекста на децентрализацията.

Прокламираната цел и стратегия на бизнеса е колкото се може повече гъвкавост. Въвеждането на гъвкави форми на организация на труда обаче често също е съпроводено с нарушаване на трудовите права на работниците и генерира нови сфери на риск, вследствие на променените условия на труд. Повишаването на интензивността на труда, засилване на чувството за несигурност и за невъзможност на отделната личност да влияе върху това, което се случва във фирмата, невъзможността да се планира личният живот, засилването на неудовлетвореността от труда, са други възможни параметри на ефекта на гъвкавостта.

Когато се сблъскат със заплахи за уволнения от страна на мениджмънта, синдикатите често се съгласяват на гъвкавост в замяна на временно запазване на сигурността на непосредствените работни места. По-добрата стратегия в подобни случаи е синдикатите да развиват по-силен ангажимент за свързване на гъвкавостта с по-устойчиви и дългосрочни форми на сигурност за работната сила. Реализирането на такива стратегии зависи главно от степента, в която синдикатите се ангажират за целите на договарянето в трансгранични мрежи и координация.

Синдикатите отдавна водят битки, за да се гарантира, на първо място, че плодовете на преките чуждестранни инвестиции се поделят балансирано вътре в приемащите страни и извън тях и между труда и капитала и, на второ място, че многонационалните компании (МНК) оперират в съответствие с международните стандарти за труд по цялата глобална производствена верига. Стратегиите на МНК са непрекъснато предизвикателство към представителите на работниците, които трябва да координират своята дейност през граница. Те са създали и редици инструменти в посока на тези цели – социалния диалог, транснационалните и европейските споразумения и др.

От друга страна, следването на модела на трипартизма¹⁴ (препоръчан от МОТ) се оказва полезен, но и донякъде задържащ дейността на синдикатите. Трипартизмът и социалният диалог като цяло бяха и са особено необходими в условия на тежки реформи, тъй като се изисква национално и гражданско съгласие за тях. В същото време хиперболизирането на трипартизма донякъде стопира по-голяма протестна активност на синдикатите, което беше полезно за реформите, но им попречи да се противопоставят на най-болезнените и радикални мерки. Освен това наложеният модел даде на синдикатите, а и на работодателските организации и бизнеса като цяло, възможност да продължат да следват културата на етатизма, т.е. да разчитат и да изискват прекалено много от правителствата, дори и в условия на частна собственост и пазарна икономика. Този модел продължава и досега и води до известна политизация на синдикатите, а в отделни случаи – и на работодателските организации.

Синдикатите от Източна Европа, донякъде и работодателските организации се опитаха да следват модели на организиране и развитие на индустриалните отношения от западноевропейските страни, но това невинаги е успешно, тъй като става дума за относително различни модели на историческо развитие и за различен опит в икономическото развитие, както и за различна култура, основно в областта на икономическите взаимоотношения и спазването на законите. Факт е, че в повечето нови страни членки на ЕС законодателството е изцяло хармонизирано с международните и европейските стандарти, в т.ч. и на МОТ, ОИСР, Съвета на Европа (СЕ), Европейския съюз (ЕС), но то невинаги се спазва, особено в контекста на основните права на работното място – право на организиране, колективни преговори и др.

В същото време и работодателските организации, и особено синдикатите, са изправени пред проблеми на адаптиране към новите условия, които изискват промени в техните вътрешни организационни модели и структури, както и в подхода им за набиране на нови членове и задържането им. Тук се проявява силно изразено противоречие между необходимостта от нови действия, подходи, структури и др., от една страна, и закостенялостта на старите структури, от друга, което често се проявява в Централна, Източна и Югоизточна Европа. Специално синдикатите, а понякога и работодателските организации все още се основават на силно централизирани структури и се фокусират върху националните нива на социален диалог, както и върху трипартизма. Автономията не

¹⁴ Трипартизмът е икономически корпоративизъм въз основа на тристранни договори между работодателски организации, профсъюзи и правителството на дадена държава. Всеки трябва да действа като социален партньор, да създаде икономическа политика чрез сътрудничество, консултации, преговори и компромиси.

е достатъчно развита и двустранният диалог е сравнително слаб в тези страни. Синдикатите често предпочитат да се обръщат към правителствата и министерствата, вместо към работодателите за решаване на някакъв проблем. В Централна и Източна Европа, в частност и в България, се търси и прекалено много опора в законите, в условия на непрекъснати промени, засилена гъвкавост, вместо в опити за колективни преговори и рамкови споразумения.

Друг аспект е прекомерното фокусиране на синдикатите към традиционната работна сила, вместо върху новата, която все повече расте като брой и относителен дял. В редица предприятия синдикатите са все още силно фокусирани върху колективизма, докато новата работна сила е по-скоро на индивидуалисти и групови интереси. Това се използва по-добре от работодателите. Прекалено много усилия се хвърлят за защита на стандарти, които са вече трудни защитими, вместо към търсене на решения на нови проблеми. Има съпротива и срещу новите механизми на представителство, вместо синдикатите (а и работодателите) да се възползват от тях за подобряване на диалога и постигане на по-добри резултати.

Като цяло и в Източна, и в Западна Европа голяма част от синдикатите са фокусирани върху националните проблеми, а те често са част от европейските и глобалните. В рамките на европейското синдикално движение все още няма ясен координиран подход за търсене на общи решения и за съжаление доминира националният, в някои случаи – регионалният егоизъм. Доколкото такъв подход се търси, преобладават проблемите на големите страни и предимно на страните от Западна Европа, а не се търсят проблеми, които засягат повечето държави. Типичен пример е обсъждането в ЕКП на проекта за Директива за минимална работна заплата в ЕС, който предизвика яростна съпротива от страна на синдикати от няколко групи страни, предимно от Скандинавския регион, но донякъде и от други страни от западна Европа. Естествено традициите в индустриалните отношения в тези страни позволяват стандарта на техните работници и служители да се развива без законово или чрез национално споразумение определено минимално равнище на работна заплата, но това не се отнася за страните от Централна и Източна Европа и в този случай синдикатите от Западна и Северна Европа би трябвало да проявят по-голяма солидарност, което на практика не се случва. Дори не се осъзнава, че подобна практика би намалила възможността за социален дъмпинг.

В рамките на организираната кампания за балансиране на заплатите в поделенията на МНК в различни страни от ЕС, организирана от ЕКП, обаче не се получи нужната подкрепа от страна на европейските работодателски организации.

Все пак през последните години ЕКП, понякога и в диалог с европейските работодателски организации,

търси някои общи решения които засягат МНК – проектодирективата за due diligence, работа по рамка за транснационалните споразумения, по подобряване на директивите за информиране, консултиране и участие в управлението в МНК, по корпоративна социална отговорност и други.

В международен план, в рамките на ООН, МОТ и ОИСР, се търсят балансиращи решения за труда във веригите за доставки, както и за отговорно поведение на бизнеса в международен план.

В контекста на глобализация, европеизация и промени в корпоративните структури и пазара на труда синдикатите са изправени пред предизвикателствата: ясно да очертаят интересите, които трябва да представляват; проблемните области, в които трябва да представляват работниците; начина и съответните равнища на представителство, както и да развиват структури, процедури и механизми и международна солидарност на глобално и европейско ниво. **Предизвикателството пред синдикатите е да осигурят структурна промяна и адаптация, за да бъдат постигнати без компромиси със заетостта и социалната справедливост, да осигурят съчетаване на гъвкавост и сигурност.** И ако синдикатите искат да запазят своята роля на реален, а не на маргинален актьор в променящия се свят, те трябва да намерят верния път и стратегия, които ще им позволят максимално да използват възможностите, създавани от новия икономически ред, за защита на правата на наемните работници и да ги насочат към равностойно и устойчиво развитие на страните в света, да се борят за въвеждане и спазване на международно признатите трудови и социални стандарти, да преосмислят същността на солидарността в света на все по-изолираща се конкуренция.

1.4 Международна рамка за отговорно поведение на МНК

Влиянието на мултинационалните компании върху условията на заетост и индустриалните отношения е център на дебати вече няколко десетилетия. Предприети са множество усилия за установяване на правила за осигуряване спазване на основните международно признати трудови стандарти и на достойни условия на труд за работниците, за информиране и консултиране на работническите представители. Освен рамковите документи относно човешките и трудови права, в рамките на ООН, МОТ, Съвета на Европа, ЕС и други, които са разработени и са в действие от края на 40-те години досега, съществуват и редица специфични документи, които засяга дейността на многонационалните компании, а някои – и на другите големи предприятия. През годините от началото на 70-те години на ХХ век досега са създадени, продължават да съществуват и са в действие редица международно признати инструменти, които имат значение за сферата

на доброто корпоративно поведение и управление, които като цяло съставляват рамката за социално отговорно поведение на МНК.

Като примери за усилията да се решат въпросите в световен мащаб са документи на ООН, на неговите подведомствени организации, основно Международната организация на труда, както и някои др. (Световната търговска организация), на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, както и документи на G-20 и редица други документи на транснационално равнище.

През последните години и в рамките на ЕС започва по-активна работа, засягаща многонационалните компании, техните вериги на доставки и други големи фирми.

Засега обаче, всички тези документи си остават само насоки, съблюдаването на които от МНК е доброволно¹⁵.

ООН:

В рамките на ООН освен рамковите документи като Всеобщата декларация за правата на човека, Международния пакт за икономически, социални, политически и културни права и др. има и специфични документи, засягащи дейността на бизнеса, в т.ч. и на многонационалните компании.

Глобалният договор – отговорът на бизнеса на предизвикателствата на устойчивото развитие

Глобалният договор¹⁶ е предложен през 1999 г. на икономическия форум в Давос от Генералния секретар на ООН Кофи Анан. Глобалният договор (ГД), според Кофи Анан, има за цел проявата на „*споделени ценности и принципи, които придават човешко лице на глобалния пазар*“. Договорът е доброволна инициатива, която

се стреми да създаде глобална рамка в подкрепа на устойчивото развитие и положителната гражданска позиция чрез отговорно корпоративно лидерство.

Фирмите, които участват в Глобалния договор, са нееднородни и представляват различни браншове и географски региони. Общото между тях е, че имат лидерски позиции на пазара и всички се стремят да управляват световния растеж по отговорен начин, който отчита интересите и потребностите на наемните работници и техните организации и представители, на инвеститорите и акционерите, клиентите, бизнес партньорите, неправителствените организации и местните общности. Това означава интересите на всички, включени по един или друг начин и имащи отношение към дейността на дадената компания. Договорът помага на компанията да преосмислят своите стратегии и дейност така, че всички хора, а не само някои, да се възползват от преимуществата на глобализацията.

Глобалният договор не е регулативен документ, нито е правно обвързващ етичен кодекс или форум, който следи за приложението на определени управленски политики и практики. Той е доброволна инициатива, която се стреми да създаде глобална рамка в подкрепа на устойчивото развитие и положителна гражданска позиция чрез отговорно корпоративно поведение.

Понастоящем 12000 компании, бюджетни и неправителствени организации от 160 страни, представляващи почти всички икономически сектори и различни размери (големи, средни и малки предприятия) и обхват на дейност (национални и транснационални фирми и организации) са се присъединили към Глобалния договор на ООН. Те развиват редица дейности, насочени към корпоративна устойчивост и социално отговорен бизнес, и се включват в новите инициативи и стандарти за корпоративна социална отговорност, разработвани на глобално и европейско равнище.

¹⁵ Виж по-подробно в предишните издания на мултинационалните компании от 1998, 2004 и 2008 г.

¹⁶ Повече информация на web-site на Глобалния договор: <http://www.unglobalcompact.org>, а за синдикатите и глобалния договор на web-site на МКП

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА ГЛОБАЛНИЯ ДОГОВОР:**Права на човека:**

Принцип 1. Зачитане и подкрепа за опазване правата на човека.

Принцип 2. Гаранция за необвързване с действия, нарушаващи правата на човека.

Трудови стандарти:

Принцип 3. Приемане свободата на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне.

Принцип 4. Премахване на всякакви форми на насилствен и принудителен труд.

Принцип 5. Ефективно премахване на детския труд.

Принцип 6. Изкореняване на дискриминацията по отношение на правото на труд и на професия.

Околна среда:

Принцип 7. Подкрепа за превантивните подходи в опазване на околната среда.

Принцип 8. Подемане на инициативи, стимулиращи поемането на по-голяма отговорност към околната среда.

Принцип 9. Насърчаване развитието и разпространението на технологии, щадящи околната среда.

Антикорупция:

Принцип 10. Подкрепа на антикорупционни инициативи и политика на прозрачност.

Местната мрежа на Глобалния договор в България включва множество компании, в т.ч. подразделения на МНК, големи, малки и средни предприятия, представители на научните и академичните среди, които се ангажират да насърчават социално отговорното поведение на бизнеса в страната и да подпомагат баланса на трите стълба на устойчиво развитие – икономическият ръст, развитието на обществото и местните общности и опазването на околната среда. Голяма част от тях са участници колективно – чрез членството на БСК и на някои браншови работодателски организации като Българска минно-геоложка камара и Българска асоциация природен газ. Двадесет и четири компании членуват индивидуално, сред тях и подразделения на МНК. „Аурубис“, „Контур-глобал“, ЕВН, „Солвей“, „Кауфланд“, „Филип Морис“, както и подразделения на чуждестранни банки – ОББ и Пощенска банка.

Независимо от първоначалния ентузиазъм – независимо присъединяване на близо 140 компании, голяма част от фирмите в България вече не са страна по тази инициатива, като за някои от тях това е наложено поради факта, че не изпълняват кри-

териите на Глобалния договор. Някои от големите български фирми се включиха в инициативата първоначално с идеята, че това помага на маркетинговите им стратегии, без да отчитат огромната отговорност, която поемат и факта, че трябва да спазват строго определените стандарти. Парadoxално е, че между подкрепящите Глобалния договор имаше фирми, които правеха драстични нарушения, основно при правата на наемните работници, но и редица други нарушения – към клиенти, подизпълнители и др. За съжаление и досега има някои малки и средни фирми, които изпълняват част от критериите на Глобалния договор, но (по елегантен начин) не допускат образуване на синдикати за наемните работници.

Членството в Глобалния договор е свързано с периодично отчитане – изготвяне на информация за напредък и за ангажираност, което усложнява поддържането на постоянно членство в тази мрежа за редица български предприятия.

Ангажирането с участие в Глобалния договор е ключов компонент в начина, по който бизнесът може да окаже подкрепа на Целите за устойчиво развитие, набелязани за периода след 2015 г. Членовете на Глобалния договор активно се включват в обсъждането и разработването на новата платформа за развитие на глобалния свят, предложена от ООН за Целите за устойчиво развитие.

Ръководни принципи за бизнеса и човешките права на ООН

През 2011 г. международната рамка за отговорно поведение на бизнеса беше допълнена от *Ръководни принципи за бизнеса и човешките права на ООН*¹⁷, която увенча няколко десетилетните усилия на ООН да изгради глобални стандарти за бизнеса в областта на човешките права. Системата от тези принципи включва съблюдаване и защита на човешките права като цяло, както и задължения към правителствата за създаване на съответната рамка от изисквания и стандарти за бизнеса и наблюдение и контрол върху прилагането им. Освен това ръководните принципи са насочени и към самите предприятия и техните ангажименти, както и задълженията на държавите да подпомагат бизнеса за осъществяване на задълженията им. В рамките на подходите за изпълнение на ръководните принципи особено място заема подходът *due diligence*, който означава задълбочена проверка и оценка на потенциалното въздействие на дейностите на бизнеса върху човешките права и действия за предотвратяване на някакви евентуални негативни последици.

¹⁷ UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

Международна организация на труда**Трипартитна декларация за принципите относно мултинационалните компании и социалната политика на МОТ**

През 1977 г. Международната организация на труда (МОТ) приема Трипартитна декларация за принципите относно мултинационалните компании и социалната политика. Тя е свързана със социалните аспекти на дейността на МНК, включително и създаване на работни места в развиващите се страни. Тази декларация се отнася до правителствата на страните членки на МОТ, организациите на работниците и работодателите и мултинационалните компании, функциониращи на тяхна територия. *„Целта е да се насърчи положителният принос, който МНК могат да имат в икономическия и социалния прогрес и да се намалят и решават проблемите, които може да породят тяхната дейност.“*

Декларацията е актуализирана през 2000 г. и 2006 г. с оглед на новите условия и предизвикателства. Тя съдържа отделен раздел, свързан с индустриалните отношения. Принципите, заложи в този универсален документ, предлагат на многонационалните компании, правителствата, организациите на работниците и работодателите насоки в такива сфери, като: заетост, обучение, условия на труд и живот и индустриални отношения. Нейните разпоредби се подкрепят от редица конвенции и препоръки на МОТ, като на социалните партньори се препоръчва да ги имат предвид и да ги изпълняват в максимална степен. Декларацията се основава на основните конвенции за трудовите и социалните права, приети от МОТ и ратифицирани от повечето държави членки.

Както и други международни документи, Трипартитната декларация на МОТ за МНК не е задължителен инструмент, който да може да се въведе със закон. Придържането към Декларацията от всички заинтересовани създава климат, който благоприятства икономическия ръст и социалното развитие. *„Целта е да се насърчи позитивният принос, който МНК могат да имат по отношение на икономическия и социалния прогрес и да минимизират трудностите, които тяхното функциониране може да породи...“*

Основни аспекти на съдържанието на декларацията

А. Основни политики

Многонационалните компании трябва да съблюдават националните и международните стандарти, да насърчават съпричастност и хармонизиране на операциите си със социалните цели и структури на страните, в които имат бизнес операции.

Б. Насърчаване на заетостта

Правителствата трябва да насърчават постигане на пълна, продуктивна, свободно избрана заетост. МНК трябва да се стремят да постигнат ръст на възможностите за заетост в приемащите страни, като приоритет са заетостта, развитието, повишенията и напредъка на местните работници и служители на всички нива. Освен това заетостта трябва да се насърчава, като се използват генериращи заетост технологии и използване на местни ресурси.

В. Равнопоставеност и възможности за заетост

Всички правителства са задължени да осигуряват равни възможности за работа.

Г. Сигурност на заетостта

Правителствата трябва да предприемат адекватни мерки, за да отговорят на влиянието на МНК върху заетостта. МНК трябва да се стремят да осигуряват стабилна заетост и своевременно да предупреждават правителствата и институциите, когато предприетите от тях промени могат да имат значителен неблагоприятен ефект върху заетостта. Правителствата, заедно с МНК, трябва да използват форми за защита на доходите на работниците, чиито договори са прекратени.

Д. Обучение

Правителствата трябва да развиват национални политики за професионално обучение и ориентиране. МНК трябва да осигуряват подходящо обучение за своите работници, за да отговорят на потребностите на фирмите в приемащите страни. МНК следва и да създават възможности в предприятията да се използва опитът на местните мениджъри.

Е. Условия на труд и живот

В развиващите се страни МНК трябва да предлагат възможно най-добро ниво на заплащане, условия на труд (в т.ч. и на опазване на здравето и безопасността), допълнителни придобивки, адекватни да удовлетворят основните потребности, както и да отговарят на рамката на политиките на правителството. Правителствата трябва да прилагат политики, които осигуряват възможности на ниско платените групи от по-слабо развитите региони да се възползват колкото е възможно повече от дейността на МНК. Многонационалните компании трябва да предоставят при поискване информация за стандартите по БЗР, които се прилагат и в други страни, в които те имат операции.

Ж. Индустриални отношения

Работниците трябва да имат право да създават и да се присъединяват към синдикати по свой избор и да са защитени от антисиндикална дискриминация. МНК

трябва да дава възможност за колективни преговори и договаряне, като осигуряват условия и достъп до ресурси, които да дават възможност за обосновани преговори. МНК и националните предприятия трябва редовно да се консултират с работниците по въпроси от взаимен интерес и значение. Всички работници трябва да имат право на системи и механизми за уреждане на трудови спорове, без предразсъдъци. За да има такива системи, МНК и националните предприятия трябва да действат съвместно за създаване на механизми за решаване на трудовите спорове и за подпомагане на превенцията и уреждане на конфликтите.

Това, което ясно отличава Трипартитната декларация на МОТ от останалите инициативи, е трипартизмът – участието на правителствата, синдикатите и работодателските организации, както и основанието на базовите трудови конвенции на МОТ. Освен това декларацията насърчава ролята на МНК в икономическия и социалния прогрес, с участието на тримата партньори на международно ниво и ангажиране на националните правителства. (приемащите инвестициите страни). Идеята е да се създаде адекватен цикъл от приоритети на развитието и насърчаване на социалните цели в страните, в които компаниите оперират, т.е. устойчивото развитие.

Декларацията е бариера срещу концентрацията на икономическа власт, която може да влияе по един или друг начин на икономическото, социалното и политическото развитие.

Декларацията е приета през 1977г., след това е променена през 2000 и 2006 година. Тя отново става обект на внимание на световните правителства, работодателски организации и синдикати, като програмата на МОТ за достоен труд, която се обсъжда на 105-ата сесия през 2016 година предвижда и подновяване на съдържанието и използването на декларацията.

Независимо от своето значение тя е останала твърде „затворена“ в рамките на дейността на МОТ за дълъг период от време. Въпреки своята стойност декларацията има нужда да бъде променена, защото залегналите в нея клаузи запазват съществуващите права, но не насърчават развитието и не защитават работниците от нови предизвикателства.

През март 2014 година е анонсирана промяна в декларацията, която да отговори на новите предизвикателства, в т.ч. и покриване на веригите на доставки на МНК, ролята на международните рамкови споразумения, засилване партньорството на национално равнище, както и процедури за решаване на спорове. Освен това се предвижда по-добро съгласуване на текста на декларацията с Ръководните принципи/правила на ОИСР за мултинационалните предприятия. През 2017 година е направена съществена промяна в Декларацията, като промените са отговор на нарастналата търговска и инвестиционна активност в света

и развитието на веригите на доставки. Промените са насочени към аспекти на социалното осигуряване и сигурност, принудителния труд, прехода от неформална към формална икономика, заплатите, безопасността и здравето при работа, професионалното обучение и квалификация, процеса „due diligence“, механизмите за уреждане на спорове и достъпа до защита на жертвите на нарушаване на човешките права от страна на бизнеса. Засегнати са и въпросите на международните рамкови споразумения и до каква степен това засяга правата на работниците.

Декларация на МОТ за основните принципи и права в областта на труда

През 1998 г. 86-ата Международна конференция по труда прие Декларация за основните принципи и права в областта на труда и механизъм за нейното прилагане. По този начин МОТ отговаря на предизвикателствата на глобализацията на световната икономика. Декларацията е израз на стремежа икономическият и социалният прогрес да вървят ръка за ръка, като се защитават и насърчават основните права на трудещите се.

Всички страни членки на МОТ, по силата на своето членство в нея, имат задължението да съблюдают, да поощряват и да реализират основните права на работниците, както са записани в тази Декларация, независимо дали са подписали или не съответните конвенции.

Организация за икономическо сътрудничество и развитие

Ръководни принципи /Правила за МНК на ОИСР

През 1976 г. ОИСР приема Декларация за международните инвестиции и мултинационалните компании, неделима част от която са **Ръководните принципи/Правилата за действие за МНК**. През 2000 година тези Принципи са преразгледани, съобразно новите условия на глобализацията и изискванията за отговорен бизнес.

Ръководните принципи за МНК на ОИСР са значително усъвършенствани през 2011 г. чрез:

позоваване на международно признати стандарти; включване на нова глава за правата на човека; приемане на обща препоръка за провеждане на предварителен анализ на условията и оценка на въздействието (due diligence), за да се избегнат и разрешат неблагоприятните въздействия; пояснение, че Ръководните принципи се прилагат и към веригите на доставки и други бизнес отношения; разширяване на обхвата на главата за заетост с включване на работниците и служителите в атипични трудови правоотношения; и укрепване на механизма за подаване на жалби, подкрепен от правителствата.

Ръководните принципи/Правила на ОИСР съдържат основни насоки и препоръки към компаниите

и правителствата на страните, участнички в тази организация. Ръководните принципи са препоръки за добро корпоративно поведение, отнасящи се преди всичко за МНК, които работят в страните, които са ги приели. Те са подписани от 49 правителства, като 37 от тях са държави-членки на ОИСР, а 12 не са членки на организацията, но няколко от тях, в т.ч. Румъния и Хърватска, са предприели действия за присъединяване. България все още не е член на ОИСР, нито се е присъединила към Ръководните принципи¹⁸.

Заложените в Правилата на ОИСР основни насоки и препоръки формират обща рамка за усилията да се постигне прогрес в такива области като човешките права, заетостта и индустриалните отношения, оповестяването на информация, борбата срещу корупцията, данъчното облагане, опазването на околната среда, защита правата на потребителите, на основата на доверие и предсказуемост на отношенията между бизнеса, труда и правителствата.

В ревизираните Ръководни принципи са отразени всички основни права на работниците, съдържащи се в Декларацията на МОТ за фундаменталните принципи и права от 1998 г.; препоръка по отношение на отговорностите на МНК, свързани с техните доставчици и подизпълнители, както и стандарти за спазване на човешките права като цяло. Важно значение има решението формално да се разширява обхватът на приложение на Ръководните принципи, така че да засяга операциите на многонационалните компании в страни, които не са членки на ОИСР. Това ще даде възможност да се подобри поведението на глобалните корпорации и извън сферата на ОИСР. По-трудно е приложението на Правилата на ОИСР за МНК спрямо компании, които не произхождат от страни членки на организацията, например някои арабски и азиатски страни, Русия и други.

ОСНОВНО СЪДЪРЖАНИЕ НА РЪКОВОДНИТЕ ПРИНЦИПИ НА ОИСР ЗА МНК (2011 г.)

I. Концепции и принципи

Ръководните принципи включват принципи и стандарти в съответствие с приложимите закони и международно признатите стандарти. Те се прилагат към многонационалните компании (МНК) във всички сектори, в които те оперират. Предприятията трябва да се подчиняват на местните закони. В страни, където националните закони са в противоречие с Ръководните принципи, предприятията трябва да търсят начини да ги спазват в най-голяма степен, без да нарушават с това националното законодателство.

II. Общи политики

Предприятията следва да допринасят за устойчивото развитие, да зачитат правата на човека, да се въздържат от неадекватно участие в местни политически дейности и да се въздържат от репресии срещу работници, които докладват практики, които противоречат на закона, Ръководните принципи или политики на предприятието. Предприятията следва да извършват оценка на въздействието, за да избегнат да бъдат въввлечени в неблагоприятно въздействие по въпроси, обхванати от Ръководните принципи, включително по тяхната верига за доставки и бизнес отношения, както и да се справят с тези въздействия, когато те се появят. Предприятията трябва да се ангажират със заинтересованите страни, за да осигурят съответни възможности да бъдат взети под внимание техните виждания във връзка с планирането и вземането на решения за дейностите, които могат да окажат значително влияние на местните общности.

¹⁸ Българската държава изпрати молба за начало на процедура за присъединяване към ОИСР през ноември 2012 година. През 2013 г. решението на ръководните органи на ОИСР е за временно отлагане на действията по приемане на България в организацията. Икономическият и социален съвет на Република България в специална Резолюция изрази своята позиция, че българската държава, подпомогната от социалните партньори и от неправителствени организации, изразяващи различни интереси, следва да предприеме стъпки за присъединяване към Декларацията на ОИСР за международни инвестиции и мултинационални компании. От 2020 г. България е в процес на подготовка на приемане на Декларацията за международни инвестиции и Ръководните принципи/Правилата на ОИСР за МНК, като част от процеса на присъединяване към ОИСР.

III. Предоставяне на информация

Компаниите следва да оповестяват информация относно съществени въпроси по отношение на тяхната дейност, структура, финансово състояние, резултати, собственост, управление и работници и да прилагат високи стандарти за качество по отношение на финансовата и нефинансовата отчетност.

IV. Права на човека

Компаниите следва да зачитат правата на човека, което означава, че те трябва да избягват нарушаването на правата на другите чрез техните собствени дейности и взаимоотношения и да решават подобни проблеми, когато те се случат, включително използвайки собствените си механизми, така че техните бизнес партньори (доставчици, подизпълнители и др.) да решават проблемите, свързани с отрицателни въздействия върху човешките права. Те трябва да имат политика за правата на човека и тяхното спазване, да провеждат щателна проверка и да имат легитимни процеси за отстраняване на реалните неблагоприятни въздействия, когато те са причинили или допринесли за тези въздействия.

V. Заетост и индустриални отношения

Компаниите следва да зачитат правото на работниците да образуват или да се присъединяват към синдикат и правото на колективно договаряне, да допринасят за ефективното премахване на детския труд и премахване на всички форми на принудителен или задължителен труд, както и да зачитат правото на недопускане на дискриминация в областта на заетостта и професиите. Предприятията следва да предоставят информация на работниците и техните представители, която е необходима за съдържателни преговори по условията на наемане на работа и да предоставят информацията по начин, който им позволява да получат ярна и честна информация за резултатите от дейността на отделната единица или на предприятието като цяло. Предприятията трябва да предоставят възможно най-добрите заплати (които като минимум, следва да отговарят на основните нужди на работниците и техните семейства), да гарантират здраве и безопасност при работа, да предоставят в разумен срок предизвестие на работниците за реструктуриране или закриване на предприятието и да не заплашват да прехвърлят операции в отговор на преговори по условията на заетост или поради работници, които създават или се присъединяват към синдикати.

VI. Околна среда

Компаниите следва да поддържат системи за управление на околната среда, да събират и оценяват информация за въздействието, което оказва производството върху околната среда, на здравето и безопасността, да осигуряват навременна информация на обществеността и работниците за потенциалните въздействия, да общуват и да се консултират със засегнатите общности, да осигуряват адекватно образование, както и обучение на работниците в областта на здравето и безопасността.

VII. Борба с подкупите, склоняване към подкупи и изнудване

Компаниите не трябва да предлагат, дават или искат подкуп на или от държавен или частен служител, за да получат или запазят неправомерно предимство, нито да използват посредници, като агенти, за тази цел. Компаниите трябва да забранят или ограничат изплащането на подкупи и да гарантират, че даренията, свързани с политически цели, са напълно съвместими с обществените изисквания за прозрачност и се докладват на висшето ръководство.

VIII. Интереси на потребителите

Компаниите трябва да отговарят на всички законово изисквани стандарти за здраве и безопасност, да предоставят на потребителите достатъчна информация, за да направят информирани решения, да осигуряват достъп до извънсъдебно разрешаване на спорове и механизми за обезщетение, да не допускат интерпретации или пропуски, нито по друг начин да се ангажират с подвеждащи, измамни или нечестни практики, и да си сътрудничат с публичните власти за справяне със сериозните заплахи за общественото здраве и безопасността или за околната среда, с които те са свързани.

IX. Наука и технология

Компаниите следва да приемат практики за подкрепа на трансфера на технологии по такъв начин, че да допринасят за устойчивото развитие и когато е уместно, да развиват връзките си с местните обществени изследователски институции.

X. Конкуренция

Компаниите следва да извършват своите дейности по начин, който е в съответствие с приложимите законови и подзаконови актове, свързани с конкуренцията и да се въздържат от определяне на цени, тръжни манипулации или разделяне на пазарите.

XI. Данъчно облагане

Компаниите следва да допринасят за публичните финанси на приемащите държави чрез навременно плащане на данъчните си задължения, в съответствие както с буквата, така и с духа на данъчните закони и подзаконовни актове на приемащите страни, както и да осигуряват навременна информация за публичните власти, включително в контекста на искания от други страни, както и да избягват да преместват печалбите и загубите си с цел намаляване на данъчна тежест.

Основен акцент в най-новата версия на Правилата/Ръководните принципи на ОИСР за МНК е концепцията за *due diligence*, т.е. оценка на въздействието и поведението на компанията, което предполага съобразяване с възможните негативни последици за работниците, местната икономика, околната среда и устойчивото развитие и предприемане на превантивни и последващи мерки, които да намалят това въздействие. Друг аспект е по-голямото внимание към предприятията от веригите за доставки на МНК.

Специално значение за синдикатите имат два раздела от Ръководните принципи за МНК: свързаният с предоставяне на информация и този по заетостта и индустриалните отношения.

Основна характеристика на Ръководните принципи за МНК/Правилата на ОИСР е техният **доброволен характер**. Те определят стандарти на поведение и практика, като целта е да осигурят насоки за мултинационалните компании, да насърчат положителния принос, който може да доведе до икономически и социален прогрес и да осигури функционирането им в хармония с политиката на страните домакини.

В Раздела по заетост и индустриални отношения на Ръководните принципи се обръща внимание на развитието на социалното измерение на икономическата интеграция. Включването на този раздел е резултат не само по настояване на синдикатите, които настояват за „баланс на силите“ в големите мултинационални компании, но и на самите компании, които се чувстваха засегнати от несправедливата критика към тяхната дейност.

Съблюдаването на Ръководните принципи за МНК е ясен аргумент срещу натиска на протекционизма и допринася за взаимното доверие между труда, мениджърската, правителствата и обществеността като цяло.

ОИСР провежда мониторинг върху спазването на Ръководните принципи за МНК. Изграден е Комитет за международни инвестиции и мултинационални предприятия (CIME), който провежда периодични консултации с Консултативния комитет за бизнес и

промишленост (BIAC) и с Консултативния синдикален комитет (TUAC) на ОИСР¹⁹. Този Комитет се занимава с изясняване на определени случаи на основата на Ръководните принципи за МНК.

Редовните изследвания, които се провеждат по повод на съблюдаването на Ръководните принципи за МНК, свързани със заетостта и индустриалните отношения, показват следните резултати:

Най-често нарушенията на мултинационалните компании са свързани с:

- реализиране на правото на работниците да бъдат представлявани от синдикати;
- осигуряване на информация на работническите представители, която да им даде възможност да придобият ясна представа за резултатите от дейността на предприятието;
- предоставяне на предварителна информация в случай на промени във функционирането на компанията.

България върви с по-бавни стъпки към членство в ОИСР, като вече е приела някои от техните документи. През 2013 година Икономическият и социален съвет на България приема резолюция, с която подкрепя присъединяването на България към Декларацията на ОИСР за международни инвестиции, Правилата на ОИСР за мултинационалните предприятия и към ОИСР като цяло. ИСС обръща внимание на факта, че в Ръководните принципи на ОИСР са залегнали изисквания към мултинационалните компании и техните подразделения за осигуряване на такъв тип корпоративно поведение и саморегулиране, което да се съобразява в достатъчна степен с потенциалното и реално неблагоприятно въздействие на дейността на предприятията, влизащи в състава на компанията както най-общо, така и на техните операции, услуги, стоки и други върху местната среда. Ръководните принципи изискват МНК и предприятията, влизащи в състава им, да разработват стратегии и да осъществяват действия, които да влияят превантивно за предотвратяване/намаляване на евентуалното неблагоприятно въздействие върху работната сила, потребителите, околната среда и други.

Икономическият и социален съвет приема като особено важно изискването на Ръководните принципи на ОИСР към МНК и техните подразделения да разпространяват правилата и изискванията на ОИСР спрямо своите партньори, доставчици, клиенти, подизпълнители, организации и предприятия, ползващи франчайзинг, лицензи и други.

¹⁹ TUAC публикува с финансовата подкрепа на Фондация „Фридрих Еберт“ Синдикален наръчник по насоките на ОИСР. TUAC. *Trade Union Guide to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2012, http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml

Според членовете на ИСС многонационалните компании и техните поделения следва да изискват от своите партньори или да поставят условия за бизнес партньорство и споразумение с предприятия, които също спазват Ръководните принципи на ОИСР, когато това е практически възможно. Очевидно в случаи, когато това засяга малки или микропредприятия, подобни изисквания биха били твърде високи. Въпреки това многонационалните компании могат да поставят към своите партньори поне някои основни изисквания, особено що се отнася до човешките и фундаменталните трудови права и борбата с корупцията, както и до най-общото спазване на националното законодателство. Същевременно МНК трябва да насърчават своите партньори, ако те са малки или микропредприятия, да усъвършенстват правилата на своето поведение, като се доближават до изискванията на Декларацията и Ръководните принципи на ОИСР, доколкото това е възможно за тях. Това е предпоставка за отговорно корпоративно поведение сред по-широк кръг предприятия, в т.ч. и множество местни фирми, и за разширяване обхвата на приложение на Ръководните принципи на ОИСР спрямо различни социални групи и различни аспекти на бизнес средата в България.

От началото на 2020 година България навлиза в етап на предварителна подготовка за присъединяване към ОИСР, като в рамките на тази подготовка се предвижда предварително ратификация на някои водещи документи. Макар България вече да се е присъединила към някои документи на ОИСР, но все още не е ратифицирала Декларацията за международни инвестиции и Правилата на ОИСР за многонационалните предприятия.

В рамките на 2020 година са проведени няколко етапа на консултации на представители на ОИСР със заинтересовани страни – работодателски организации, синдикати, организации, представляващи разни интереси, НПО и други във връзка със създаването на Национален контактен център/точка, който ще координира дейността на заинтересованите страни относно работата на поделенията на МНК в България и техните вериги на доставки, ще предоставя информация и ще посредничи при решаване на спорове.

През 2018 година ОИСР приема и нов документ –

Ръководни принципи/Правила за отговорно бизнес поведение в контекста на due diligence

Както вече е посочено, due diligence е процес по оценката на риска от потенциалното въздействие на дейността на бизнеса спрямо различни измерения като правата на работниците, местните общности, потребителите, околната среда и др. и действия за превенция на потенциалните негативни последици.

Правилата за due diligence стъпват върху основните принципи, залегнали в Правилата на ОИСР за МНК (последната редакция от 2011 година), като съдържат основните насоки за осъществяване оценката на потенциалното въздействие спрямо различни аспекти на обществения живот и околната среда вследствие дейностите на бизнеса и специално на МНК. Основните направления на въздействие са: човешки права; заетост и индустриални отношения; околна среда; борба срещу корупция; защита на интересите на потребителите; оповестяване на информация. На оценка на въздействието подлежат повечето от бизнес операциите: договори с доставчици, франчайзинг, лицензиране, съвместни предприятия, инвестиции, развитие на мрежа от клиент и потребители, наемане на консултанти, финансови, юридически и други съветници и всички други операции. Посочва се значението на оценка на риска и възможните процедури – информиране, комуникации, сътрудничество със заинтересованите страни, практически действия за избягване на риска и преодоляване на негативните въздействия

1.5 Нови инструменти на глобалния социален диалог

Глобален социален диалог.

Глобалната сделка е създадена с цел насърчаване на социалния диалог и социалното партньорство точно поради способността им да постигат такива печеливши резултати, и по това време на глобалната COVID-19 криза необходимостта от такива партньорства е по-силна от всякога.

Социалният диалог се определя като инструмент на всички видове преговори, консултации или обмен на информация между представители на правителства, работодатели и работници и това на различни нива на икономиката. Пред него възникват големи предизвикателства през последното десетилетие. Те включват нарастваща глобална конкуренция, технологична и организационна промяна, както и появата на нови форми на работа заедно с дигитализацията. В повечето страни и във всички географски области развитието на социалния диалог се сблъсква със спад в членството в синдикати, по-фрагментирана работодателска общност и по-ниско покритие на колективните трудови договори. Въпреки че е повлиян от това развитие, социалният диалог остава ключов инструмент за постигане на широк спектър от обществени цели; **например в многостранни и двустранни социални споразумения на няколко държави от ОИСР, където имат важна роля в смекчаване на някои от ефектите върху заетостта от финансовата криза и кризата, наложена от пандемията COVID-19.**

Това кратко описание е доказателство, че глобалният социален диалог е по-ефективен и може да помогне за намаляване на неравенствата, засилване на приобщаването и ефективността на пазарите на

труда и да помогне на страните да постигнат своите ангажименти.

Приета през 2015 г. от световни лидери, Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г. се основава на 17 Цели за устойчиво развитие (ЦУР), подкрепени от 169 цели. Социалният диалог е посочен в ЦУР, които изрично се отнасят до трудовите права (цел 8.8), но също така могат да допринесат за постигане икономически и социален просперитет в по-широк диапазон от цели на ЦУР.

Един от основните резултати на глобалния транснационален социален диалог са неговите инструменти:

- Транснационалните социални рамкови споразумения или **международните рамкови споразумения** (МРС), които на фирмено ниво се сключват от мултинационалните компании и глобалните профсъюзни федерации (глобалните профсъюзи);
- **Европейски рамкови споразумения**, които се подписват от мултинационални компании и европейските секторни федерации и/ или европейските работнически съвети;
- Кодексите на поведение, приети от многонационалните компании;
- Правилата за корпоративна социална отговорност на многонационалните компании.

Международните рамкови споразумения като нов инструмент на глобалния социален диалог се появяват след 2000 година. Тяхната роля е съсредоточена върху разработване на транснационалните и фирмените норми за стандарти, които се прилагат в трудовите и социалните политики на МНК. **Международните рамкови споразумения (МРС) се определят като:** „Официални постоянни отношения между многонационално предприятие и глобалната синдикална федерация, които могат да решават проблеми и да работят в интерес и на двете страни. Те са предназначени за насърчаване на редица принципи на трудовите отношения и условията на труд – особено в областта на свободата на сдружаване и колективното договаряне – и да предоставят обща рамка на трудовите отношения на трансгранично ниво, т.е. в световните операции на мултинационалната компания, често обхващащи не само дейността на дъщерните дружества на мултинационална компания, но и тези на нейните подизпълнители и доставчици“²⁰.

Освен МРС, като нов инструмент на глобалния социален диалог през последните години се утвърждават т.нар. **корпоративни кодекси на поведение**, отразяващи глобалното разширяване и влияние на многона-

ционалните компании и на **международни рамкови споразумения, а също така и кодексите за корпоративна социална отговорност на предприятията.**

Съществуват **различия** между кодексите на поведение и международните рамкови споразумения. **Кодексите за поведение** играят роля в укрепване на специфичната корпоративна културна международна корпорация, а международните рамкови споразумения представляват по-проактивен подход за развитие на социалния диалог в рамките на цялата компания в глобален контекст, като по този начин влияят върху системите на индустриалните отношения и насърчаване на спазването на основните трудови стандарти.

Появата на глобални (международни) рамкови споразумения (МРС) е основен елемент в отговор на труда на глобализацията на производството в операциите на мултинационалните компании (МНК) чрез техните вериги за доставки. МРС позволяват да се идентифицират примери за добри практики, които насърчават достойния труд във веригите за доставки чрез развитие на трудовите отношения в глобален мащаб.

Освен постоянен растеж на броя на МРС от началото на века има качествена еволюция: МРС все повече надграждат върху вече утвърдени международни инструменти и принципи. Освен това препратките към веригата на доставки стават все по-чести и задължителни. Казусите разкриват няколко примера за добри практики при приваждане на доставчици, подизпълнители и дъщерни дружества под чадъра на МРС. Местните доставчици и синдикати обаче често не знаят за съществуването на МРС, което е проблем в изпълнението на договорените клаузи. В следващото поколение МРС, Международната организация на труда смята за важно да се подобри допълнително качеството на споразуменията за развитие на социалния диалог в световен мащаб на ниво, което е по-силно заложено в местните реалности. С поглед към бъдещето, участието на местните синдикати през целия процес на изработване и сключване на МРС трябва да се засили.

Европейските рамкови споразумения са споразумения, договорени от европейските профсъюзни федерации на транснационално равнище в Европа и представляват средство за разпространение на положителните резултати, постигнати в местните преговори, където профсъюзите са силни и за други подразделения в други страни.

Кодексите за поведение на мултинационалните компании (МНК) могат да бъдат определени като набор от принципи, към които една компания доброволно се съгласява да се придържа в контекста на своите дейности. Тези принципи могат да се отнасят до аспекти, които са толкова разнообразни като търговските практики, корпоративно поведение и етика,

²⁰ K. Papadakis (ed.), Cross-border social dialogue and agreements, International Labour Office, Geneva, 2008

екологични стандарти, условия на труд и човешки права и се прилагат за дъщерните дружества на МНК и техните подизпълнители.

Правилата за корпоративна социална отговорност. Движението за корпоративна социална отговорност (КСО) нарасна значително през последните десетилетия. Сега стандартите за качество интегрират социални и екологични аспекти на производствените и управленските процеси: „качество“ вече не съществува без „отговорност“. В самото понятие обаче не са достатъчно изяснени значението и проблемите на този процес, което постоянно поражда объркване и недоразумения. Дали КСО е просто преработка на старата корпоративна филантропия, която облекчава вредните ефекти на необуздания глобален капитализъм? Трябва ли тази отговорност да се разбира като доброволен ангажимент или да се налага задължително? Какво означава всъщност да бъдеш „социално отговорен“?

Европейската комисия е предложила дефиниция на корпоративната социална отговорност (КСО) като „отговорност на компаниите по отношение на въздействието, което те имат върху обществото“. За да поемат тази отговорност, компаниите трябва първо да се съобразят с действащото законодателство и колективните трудови договори, сключени между социалните партньори. За да изпълнят изцяло своята социална отговорност, компаниите трябва да инициират в тясно сътрудничество със заинтересованите страни процес, предназначен да интегрира социалните, екологичните, етичните права и правата на човека.

Основната правна характеристика на МРС и ЕРС е, че те не са правно обвързващи за страните, които са ги подписали. Това означава, че те са вид „джентълменски споразумения“, чието изпълнение зависи от волята на страните, които са ги сключили. Тези споразумения не могат да бъдат налагани по законен път, както е случаят с националните колективни споразумения.

От направените допитвания в рамките на настоящия проект се извеждат следните изводи за необходимостта от МРС за МНК и синдикатите/работническите представители. Те имат общ интерес от разработването на МРС, защото с тях се:

- Насърчава добър социален диалог в рамките на МНК и техните подразделения, доставчици и подизпълнители;
- Разрешава конкретните трудности в подразделенията по отношение на основните трудови стандарти: по-добри механизми за разрешаване на конфликти.

Освен този споделен интерес, всяка от страните има свои специфични интереси. **За мениджмънта** това са:

- Повишаване на конкурентоспособността на фондовия пазар и влиянието върху възприемането им на пазара;
- Подкрепа за изпълнение на стратегията за управление на риска;
- Създаване на съгласувана рамка за ангажимента на корпорацията към КСО (култура на групата);
- За изпълнение на Кодекса за поведение – да се подпомогне установяване на добра репутация и имидж в обществото.

Интересът на синдикатите е свързан с:

- Осигуряване спазването на основните трудови стандарти в световен мащаб от МНК и техните доставчици, включително и при новите условия на труд, породени от пандемията Covid -19;
- Създаване на рамка от договорни условия – увеличаване на добре функциониращите национални структури на социален диалог;
- Насърчаване на синдикалното представителство – засилване на международната солидарност, сътрудничество и координация;
- Включване на международни въпроси като легитимен обект – достъп до корпоративната социална отговорност и транснационален социален диалог.
- Осигуряване на адекватни условия за работа в компанията, наложени от промените в труда поради пандемията Covid-19.

Международните рамкови споразумения оказват влияние върху цялостното социално регулиране на фирмено равнище, те насърчават достойния труд и чрез договаряне на условия за повишаване качеството на човешките ресурси (напр., повишаване на квалификацията) са инструмент срещу социалния дъмпинг. Заедно с това те компенсират липсата на приложими международни инструменти.

Трябва да подчертаем, че липсата на конкретна правна рамка в известна степен създава някои **ограничения**, свързани с правната несигурност по отношение на представителността и мандата на страните по споразумението, приложното поле (понятие за група от предприятия, покритие на работниците в подразделенията, подизпълнителите и доставчиците) и мониторинга върху изпълнението. В България законодателството беше променено в последните няколко години и бе дадено определение на понятието група предприятия²¹ и бяха включени в Закона за обществени поръчки задължения за веригите от подизпълнители.

²¹ Кодекс на труда, Допълнителни разпоредби – §1, т.2а „Група предприятия“ е понятие по смисъла на § 1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.

Все пак добре е да се каже, че някои кодекси за поведение на МНК играят роля на МРС, ако са подписани изцяло или в определена част от синдикатите, както и че това невинаги е трайна тенденция. Например след известно време подписите на синдикатите отпадат. Освен това има и нови кодекси, които са изцяло насочени към добро управление, но не засягат социалните аспекти или ги засягат съвсем бегло.

Добре е да разгледаме новото международно рамково споразумение, подписано през януари 2021 г. между IndustriALL с TK Elevator, отделна компания на германската мултинационална компания ThyssenKrupp, активна в няколко индустриални сектора. IndustriALL вече подписа рамково споразумение с ThyssenKrupp през 2015 г. След разделянето беше логично старото споразумение да бъде поето и адаптирано към новата компания. Това е и най-добрият начин да се осигури безупречно транспониране на основните трудови стандарти в новата група. Благодарение на силната позиция и единството на IG Metall, работническите съвети на компанията и IndustriALLGlobalUnion, е постигнато първото глобално рамково споразумение в асансьорния сектор и ескалатори. Глобалният съюз IndustriALL предлага други мултинационални компании в сектора да следват примера им.

Както беше при първото споразумение, международните трудови стандарти на МОТ са в основата на новото, въпреки че са направени някои изменения:

- По-категорично и изрично определение на правилата и тяхното прилагане към компанията и нейната верига доставчици;
- По-добра дефиниция на неутралитета на работодателя по отношение на синдикатите, присъстващи в компанията;
- Създаване на съвместни комитети по здраве и безопасност, които подобряват участието на служителите и техните представители по въпроси, свързани със здравето и безопасността;
- Създаване на система за уведомяване, чрез която могат да се подават жалби и анонимно да се денонсират нарушения, което гарантира поверителност;
- Международната комисия по жалбите се състои от представители на IndustriALL, IG Metall, както и от Работния съвет на групата и от Европейския работнически съвет. Тя работи в тясно сътрудничество с представители на Отдела за човешки ресурси на ТК „Elevator.“

За разлика от глобалното споразумение Кодекс за корпоративна социална отговорност има друго съдържание. Например Кодекс за социална отговорност на компанията „Даймлер“, сключен през 2012г., наречен „Принципи на социалната отговорност в Daimler“, съдържа следните раздели и принципи.

Преамбул

„Daimler“ поема своята социална отговорност и признава десетте принципа, на които се основава Глобалният договор. За да постигне тези общи цели, „Daimler“ прие с международните представителства на служителите следните принципи:

Ние подкрепяме инициативата на ООН и искаме, заедно с други компании институции, предотвратяването на необратимия процес на глобализация да поражда опасения сред популациите на този свят; ние също искаме да покажем човешкото лице на глобализацията чрез създаване и поддържане на работни места;

Убедени сме, че социалната отговорност е важен фактор за дългосрочен бизнес успех; това се отнася и за нашите акционери, партньори продавачи, клиенти и сътрудници. Само това отношение ще ни позволи да допринесем за мир и благополучие по целия свят.

За да можем да поемем тази отговорност обаче, трябва да бъдем конкурентоспособни в дългосрочен план. Ако приемем, че нашата социална отговорност също е неразделна част и е от съществено значение за нашата корпоративна култура.

Следните принципи, произтичащи от конвенциите на Международната организация на труда, са валидни по целия свят в рамките на групата „Daimler“; като са взети предвид културните различия и разнообразие на социалните ценности.

Човешки права

„Daimler“ зачита и насърчава международно признатите човешки права.

Отношения със служителите и техните представители

- **Daimler признава човешкото право да се организира в профсъюз. По време на кампании, водени от синдикати, компанията и мениджърите приемат** неутралност; синдикатите и компаниите зачитат демократичните принципи и да гарантира, че служителите могат да решават свободно. Договорките се спазват до началото на преговори за заплата.
- За прилагането на това основно право е необходимо да се спазват националните закони, както и съществуващите конвенции, като правото на свобода на сдружаване е гарантирано дори в държави, където тази свобода не е защитена.
- Служителите, техните представители и синдикати си сътрудничат конструктивно. В този контекст ще търсим справедлив баланс между икономическите интереси на

компанията и интересите на служителите. Дори в случай на конфронтация, целта е да се поддържа конструктивно и стабилно сътрудничество с течение на времето.

- Компанията си е поставила за цел да обмисли, информира и включи всеки служител по възможно най-директния начин. Поведението и тонът на работодателя, адресирани до служителите, трябва да бъдат на уважение и справедливост.

Условията на труд.

„Daimler“ се противопоставя на всички условия на труд, които имат експлоататорски характер.

Защита на здравето.

„Daimler“ гарантира най-малкото безопасност на труда и защита на здравето на работното място, като работи в рамките на националните разпоредби и насърчава постоянното развитие в смисла на подобряване на света на труда.

Възнаграждение

„Daimler“ зачита правото на справедливо възнаграждение, което поне трябва да се основава на минимални работни заплати, гарантирани от закона и отговарящи на условията на пазара на труда.

Работно време

„Daimler“ гарантира спазването на националните разпоредби за работно време и правила за периодично предоставяне на платени отпуски.

Обучение

„Daimler“ подкрепя обучението на служителите с цел повишаване на нивото на висока производителност и качествена изработка.

Подизпълнители и партньори за дистрибуция

„Daimler“ помага и насърчава своите подизпълнители и партньори за дистрибуция да въведат и прилагат сравними принципи в собствения си бизнес и очаква, че те приемат тези принципи като основа на взаимните им отношения.

„Daimler“ вижда това като отлична основа за изграждане на трайни бизнес отношения.

Процедура за кандидатстване

Принципите, изложени по-горе, ангажират „Daimler“ в цял свят. Принципите са конкретизирани в етичния кодекс и се прилагат за всички служители, мениджъри и директори включително. Тези принципи трябва да бъдат достъпни в подходяща форма за всички служители, както и организации, представляващи техните интереси. Мерките за комуникация трябва да се обсъдят предварително с представителите на служителите.

Директорите на различните звена са отговорни за спазването на тези принципи; те предприемат подходящи мерки за тази цел, назначават събе-

седници, при които бизнес партньори, клиенти и служители могат да кандидатстват за всеки отделен случай. Подаването на искане в никакъв случай не трябва да има отрицателни последици за неговия автор.

По време на своите проверки одитният комитет на групата също гарантира спазването на принципите и ги интегрира в своите критерии за контрол. Централна телефонна линия също се предоставя от одитния комитет на групата. Това се предприема, когато не е осигурено зачитане на принципите и е достатъчно на децентрализирано ниво. В случай на уведомяване за неспазване на принципите, Комитетът за одит на групата предприема подходящи действия.

Ръководството на групата редовно се консултира с международните представителства на служителите и изготвя доклади за това как се изпълнява социалната отговорност в рамките на компанията, както и върху прилагането на посочените принципи.

По данни на Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) транснационалните споразумения на фирмено равнище се превръщат в нарастваща практика за ТНК. Към 2012 г. броят на различните текстове, попадащи в тази категория (споразумения, протоколи, декларации и др.), е над 244 в 138 МНК. Около 85% от тях се определят като европейски рамкови споразумения. Те обхващат над 10 млн. работници, от които 2 млн. в Европа.

Транснационалните споразумения за компаниите представляват нов инструмент на индустриалните отношения в световен мащаб, с който транснационалното социално партньорство получава официално признаване. Този инструмент подобрява качеството на транснационалните индустриални отношения, осигурява на работниците договорна рамка за насърчаване на основните стандарти на труд и социалния диалог с оглед насърчаване на правата на синдикатите и работниците на местно ниво. Освен това, транснационалните споразумения предоставят процедурни рамки, с които синдикатите съвместно с мениджмънта разработват процедури за изпълнение и мониторинг, както и в случай на конфликт могат да разчитат на вътрешните механизми за съвместна решаване. Но заедно с това те могат да се разглеждат и като инструменти, които помагат на МНК да спечелят позитивен публичен имидж и улеснен достъп до капиталовите и продуктовете пазари.

Глобализацията днес е движеща сила на икономическото развитие. По един или друг начин, тя засяга всички актьори в икономиката, включително от отделните хора до правителствата. Глобализацията засяга силно и социалните партньори, защото традиционните трудови отношения се сблъскват с предизвикателствата на съвсем нови и динамични

ситуации. Миграцията, преместването на производството, промените в качеството на човешкия капитал и новите технологиите, включително ковидпандемията са само част от предизвикателствата, на които социалните партньори днес трябва да отговорят. Ако индустриалните отношения не се адаптират към глоболизиращата се световна икономика, може да се засили заплахата от преместване на дейността на МНК към страни, в които рестрикциите върху бизнеса не са толкова големи, пазарът на труда не е толкова регулиран, а разходите за труд са ниски.

2. ЕВРОПЕЙСКИТЕ МУЛТИНАЦИОНАЛНИ КОМПАНИИ. ЕВРОПЕИЗАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Нови измерения на европейската интеграция и влияние върху социалния диалог в МНК

2.1.1 Ново икономическо управление и Европейски семестър

В отговор на глобалната икономическа и финансова криза от 2008-2010 г. Европейската комисия прие Стратегия Европа 2020, с която се постави началото на **Новото икономическо управление на ЕС**, основаващо се на три основни елемента:

- **Подобрена икономическа програма със засилен надзор от страна на ЕС.** Това включва договорените политически приоритети и цели в рамките на Стратегията Европа 2020; насърчаване на структурните реформи, по-специално чрез Стратегия Европа 2020, с цел намаляване на макроикономическите дисбаланси, повишаване на конкурентоспособността и създаване на повече и по-добри работни места; стимулиране на растежа чрез Пакта за растеж;
- **Действия за запазване на стабилността на еврозоната.** През 2010 г. ЕС отговори на кризата с държавните дългове чрез създаване на временни механизми за подкрепа на своите държави членки, които ще бъдат заменени от постоянния Европейски механизъм за стабилност (ESM) през 2013 г. Тези мерки за подкрепа на държавите, намиращи се в извънредна ситуация по отношение на държавния дълг, са обвързани с провеждането на строго фискално консолидиране и програми за реформа и са разработени в тясно сътрудничество с МВФ. Временният Европейски инструмент за финансова стабилност (ЕИФС) с договора от февруари 2012 беше заменен от постоянен **Европейски механизъм за стабилност** на стойност 700 млрд. евро и чиято цел е да гарантира стабилността на еврозоната;

- **Действия за реформиране на финансовия сектор** – засилване на фискалната отговорност от страна на държавите членки (по-специално държавите от еврозоната) – допълнителните ангажименти, поети от държавите членки, които участват в пакта „Евро плюс“ и Фискалния пакт; засилен надзор от страна на ЕС върху икономическите и фискалните политики, като част от Пакта за стабилност и растеж и чрез нови инструменти за справяне с макроикономическите неравновесия; както и нов метод на работа – Европейския семестър – за обсъждане на икономическите и бюджетните приоритети по едно и също време всяка година; възстановяване на финансовия сектор, проправяне пътя за банков съюз на ЕС.

Европейски семестър

Въведен през 2010 г., Европейският семестър създава нов тип механизъм за координация на националните политики, редовно проследяване и по-бързи санкции при нарушаване на правилата през цялата година. Това се предпоставя от цикличния му характер и взаимната обвързаност на фазите в него.

Европейският семестър започва през ноември всяка година с **Годишен обзор на растежа** (ГОР) на Комисията, в който се прави преглед на икономическото и социалното положение в Европа, и се определят общи икономически приоритети за политиката на ЕС като цяло през следващата година. **Докладът за механизма за предупреждение** прави преглед на макроикономическите тенденции в отделните държави членки на ЕС. Въз основа на този доклад **Комисията може да направи задълбочен преглед** на положението в отделните страни, ако бъде преценено, че рискът от потенциални макроикономически дисбаланси е голям. Тези прегледи спомагат да се установи съществуването на потенциални макроикономически дисбаланси, и в случай, че има такива – точният им характер и обхват. Наред с това те дават възможност на Комисията да предостави на държавите членки препоръки по политиките. **С проекта за препоръка относно икономическата политика на еврозоната** държавите членки от еврозоната се приканват да изпълняват политики, които са специфични за тях като членове на еврозоната. Целта е да се постигне по-добра интеграция на еврозоната и националните аспекти на икономическото управление на ЕС.

През февруари/март Европейският парламент и министрите на ЕС в съответните области (заетост, икономика и финанси, конкурентоспособност) обсъждат ГОР на заседание на Съвета и Европейският съвет приема **икономически приоритети за ЕС**, които са основа при подготовката на следващия кръг от национални програми за реформи. Комисията публикува своята зимна икономическа прогноза и **доклади по страни, вкл. задълбочен преглед на държавите членки с потенциални дисбаланси**.

През април държавите членки представят своите планове за политиката:

- **програмите за стабилност или конвергенция**, които очертават средносрочната бюджетна стратегия на държавите членки, и
- **националните програми за реформи**, които очертават плановете на държавите членки за структурни реформи, с акцент върху насърчаването на растежа и заетостта.

През май ЕК извършва оценка на националните планове за политиката и **представя проект на специфични за всяка страна препоръки**. Съветът на ЕС обсъжда през юни предложените специфични за всяка държава препоръки и постига споразумение по окончателния им вариант. След това Европейският съвет одобрява окончателните препоръки и през юли държавите членки се приканват да започнат тяхното изпълнение.

От юли до декември, през оставащите шест месеца от годината, наричани понякога **„национален семестър“** или **„фаза на изпълнение“**, държавите членки вземат предвид препоръките при изготвяне на националните си бюджети за следващата година. Държавите членки от еврозоната трябва да представят своите проектобюджетни планове на Комисията и Еврогрупата до средата на октомври, а останалите държави членки приемат националните си бюджети в края на годината.

От самото начало през 2011 г. пакетът от документи при старта на семестъра включва и проект на Съвместен доклад по заетостта (СДЗ), който представя основните тенденции в заетостта, пазара на труда и социалните политики. От 2013 г. СДЗ включва и набор от индикатори (social scoreboard) за мониторинг на ключови области, като безработица и заетост, младежка безработица, реален ръст на дохода в домакинствата, риск от бедност и социално изключване и неравенства в доходите.

Тези индикатори непрекъснато са усъвършенствани и допълвани, като придобиват особено важно значение след приемането на Европейския стълб на социалните права (ЕССП) в края на 2017 г., който дефинира 20-те основополагащи социални принципа на ЕС. Оттогава таблицата със социални индикатори е адаптирана и към ЕССП, с оглед мониторингът да обхваща трите основни области на стълба – равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд, социална защита и включване.

В своята десетгодишна история Европейският семестър претърпя съществени промени, особено по отношение на заложените приоритети и прилаганите подходи. Те могат да бъдат обособени в три етапа. Случайно или не – тези три етапа се свързват с управляващите председатели на ЕК.

Етапът „Барозу“ (2010-2014)

Финансовата и икономическа криза, която започна през 2008 г., доведе до значителни загуби на работни места и ограничени възможности за постигане на резултати в различните области на икономиката, както и в драматично влошаване на публичните финанси. Кризата показва тясната взаимозависимост на икономиките на държавите членки и пазарите им на труда.

Предизвикателствата, включително финансовата и икономическата криза, както и произтичащите от нея социални проблеми, глобализацията на икономиката, необходимостта от подобряване на функционирането на вътрешния пазар, енергийната политика и изменението на климата, демографските тенденции и миграцията, изискваха нова цялостна стратегия след 2010 г. на европейско равнище, която да отговори на тези предизвикателства и да бъде подкрепена с обща европейска отговорност.

Недостатъчната степен на изпълнение на целите от Лисабон по всеобщо мнение е следствие преди всичко от липсата на последователна политика на държавите членки, насочена към постигане на поставените цели и от твърде слабите стимули за национална и общностна ангажираност, предлагани от отворения метод на координация (ОМК). Липсата на обща отговорност се дължи, не на последно място, на недостатъчното включване на социалните партньори и на гражданското общество.

Въпреки амбициозните намерения, в този първоначален етап Европейският семестър се съсредоточи върху финансовата и макроикономическата стабилност, върху конкурентоспособността на европейската икономика, върху тясно обвързване на ръста на заплатите с производителността на труда – приоритети, които бяха наложени през отказ от автоматични механизми на увеличаване на доходите, в частност на заплатите и особено на законово установената МРЗ в държавите членки, които имаха такава. Колективното договаряне постепенно бе изтласквано към периферията – от национални споразумения и секторни/браншови договори към преговори на равнище предприятия.

В този период в България бяха загубени над 400 хил. работни места. Социалният диалог бе силно ограничен, колективното договаряне срещаше силен отпор на всички равнища, а Семестърът се грижеше главно за усмирителната риза, с която да принуди държавите членки да спазват финансовата дисциплина и да приведат основните си макроикономически и фискални параметри в ограничителната рамка на Съюза.

През този период, а и след това, България продължително бе подложена на мониторинг за макроикономически дисбаланси, като в различни години бяха атакувани:

- МОД и тяхното „вредно влияние“ върху заетостта и „посивяването“ на икономиката;
- Ръстът на МРЗ и „невъзможността нискоквалифицираната работна сила“ да се реализира на пазара на труда;
- Разходите за труд, които макар и най-ниски в Европа, вкарани в показателя „индекс на номиналните разходи за труд на единица продукция“, се оказаха над допустимата норма;
- Колективното договаряне на заплатите да бъде съобразено с ръста на производителността на труда;
- И не на последно място – банковата криза, породена от фалита на КТБ през 2014 г. и предизвикала последователни тестове на останалите банкови и небанкови финансови институции.

Участието на социалните партньори в Европейския семестър бе силно формализирано и на практика не водеше до ефективното им включване в същностни дебати, а още по-малко чрез съобразяване на техни позиции и предложения.

Етапът „Юнкер“ (2014-2019)

Скептиците не вярваха, че Европейската комисия е способна сама да донесе повече увереност и стабилност на държавите членки. И все пак, поставените от Юнкер 10 приоритета бяха изпълнени благодарение на общите усилия на неговия екип от комисари, както и на партньорството с Европейския парламент и Съвета, на диалога със социалните партньори – ЕКП и европейските работодателски организации. Работата беше съсредоточена върху най-належащите проблеми за европейците: възстановяване на работните места, растежа и инвестициите, повишаване на социалната справедливост, овладяване на миграцията, намаляване на заплахите за сигурността, отключване на потенциала на цифровия и енергийния преход.

Когато неотдавна финансовата криза удряше по джоба всеки гражданин и засягаше ежедневието на всяко семейство, всички говореха за икономиката и предлагаха своите рецепти за растеж. Реакцията на Европейската комисия беше бърза и решителна – Планът „Юнкер“. От създаването ѝ до края на 2019 г. тази успешна рецепта привлече за европейската икономика инвестиции от почти 440 милиарда евро и допринесе за създаване на над 1 милион нови работни места. В България общото финансиране възлиза на над 450 милиона евро, като генерира последващи допълнителни инвестиции в размер на 2,4 милиарда евро. Почти 10 000 малки и средни предприятия се възползваха от подобрения достъп до финансиране.

Съюзът доказва, че може да се адаптира и може да се справя с проблеми и кризи. Но което е по-важно – социалните измерения бяха равнопоставени на икономическата стабилност, а в последните две години за-

ложени и като основен приоритет. През този етап бе даден рестарт на социалния диалог, а Европейският семестър бе значително по-широко отворен за социалните партньори. Стриктното наблюдение на социалните индикатори доведе до това, че след 2017 г. ГОР постави остри въпроси, които преди това бяха подминавани с лекота – за бедността и социалното изключване, за нарастващите неравенства, за реформиране на социалните системи, за ускоряване на кохезията и възходяща конвергенция на заплатите, за по-справедливо данъчно облагане. От 20 страници през 2011 г. Съвместният доклад по заетостта набъбна до 47 страници през 2015 г., за да стигне 170 през 2019 г.

Извън количествените измерения, проблемите на заетостта, качествените работни места, справедливото заплащане, социалните политики, дадоха съвсем нов, коренно променен облик на Европейския семестър като цяло. Това е безспорна оценка не само на синдикатите и социалните партньори, но и на експертите, които следят или пряко участват в различните фази на цикъла.

Етапът „Фон дер Лайен“ (2019-2021)

Новият председател на ЕК Урсула фон дер Лайен и екипът ѝ дойдоха на власт с нови идеи и намерения, разписани в пакет „Силна социална Европа за справедливи промени“, между които – „за справедливи минимални работни заплати“, „схеми за минимален доход“, „нов живот на младежката гаранция“, „ефективно прилагане на принципа равно заплащане за равен труд“, „елиминиране на разликите в заплащането между мъжете и жените, прозрачност на заплатите“, укрепване на „социалната икономика“, Европейска гаранция за детето.

На старта на първия в мандата си Европейски семестър през декември 2019 г. Комисията представи амбициозна, обновена стратегия за растеж, насочена към насърчаване на устойчива конкурентоспособност с цел изграждане на икономика, която работи за хората и планетата. В новия документ **Годишна стратегия за устойчив растеж**, заместил ГОР, се представят политиките във връзка с икономиката и заетостта на ЕС, като устойчивостта и социалното приобщаване са поставени в центъра на икономическата политика на ЕС в съответствие с приоритетите, залегнали в Европейския зелен пакт. Тя има за цел да гарантира, че Европа ще продължи да е мястото с най-напредналите системи за социална сигурност в света, ще се превърне в първия континент, неутрален по отношение на климата, и ще бъде динамичен център на иновациите и конкурентоспособното предприемачество. Стратегията трябва да подпомогне държавите членки да постигнат целите за устойчиво развитие на ООН, които Комисията включва за първи път в Европейския семестър. В предложението за Съвместен доклад по заетостта се отчита, че безработицата в ЕС е рекордно ниска (6,3 %), а усло-

вията на пазара на труда се подобряват. Отбелязват се положителни тенденции и в развитието на българската икономика.

Те бяха потвърдени и във февруарския Доклад на Комисията за България (2020 г.), когато страната ни за пръв път бе извадена от списъка на държавите с макроикономически дисбаланси. През изминалите близо 10 години от началото на Семестъра уязвимостта на финансовия сектор се съчетава с висока задлъжнялост и необслужвани кредити на корпоративния сектор. Последователно провежданата политика, както и благоприятната макроикономическа среда, сведоха до минимум риска от макроикономически дисбаланси – признанието и успехите в тази сфера са безспорни.

Летящият старт и добрите перспективи бяха прекъснати от безпрецедентната пандемия на Covid-19 и породената от нея криза. На 20 март 2020 г. Комисията прие Съобщение за активиране на Общата изключваща клауза на Пакта за стабилност и растеж. Това бе картбланш за държавите членки да се отклонят временно от насърчаваната през последните години фискална стабилност и да предприемат сериозни стъпки за финансова подкрепа на адекватни антикризисни мерки в три основни посоки – стабилизиране на националните здравни системи, запазване доходите на населението и възстановяване на икономиките и заетостта след преживения силен шок от COVID-19.

В съобщението си от 27 май 2020 г. „**Часът на Европа: възстановяване и подготовка за следващото поколение**“²² Европейската комисия представи план за възстановяване *Next Generation EU* с финансов ресурс от 750 млрд. евро, които заедно с 1.1 трилиона евро от *Многогодишната финансова рамка (МФР) 2021-2027* формират обща сума собствени средства, представляващи 2% от брутния национален доход (БНД) на ЕС. Инвестиционният потенциал на Съюза се оценява като качествено нов скок, който цели не само бързо възстановяване, но и заемането на **лидерска позиция в областта на цифровизацията, климатично-неутралната и кръгова икономика**.

Освен това, от изключителна важност е, че държавите членки трябва да разработят свои **собствени национални планове за възстановяване** въз основа на приоритетите за инвестиции и реформи, набелязани като **част от Европейския семестър**, в съответствие с националните планове в областта на климата и енергетиката, плановете за справедлив преход и споразуменията за партньорство и оперативните програми по линия на фондовете на ЕС.

Този факт придава **изключително важно значение на Европейския семестър**, в рамките на който следва, от една страна – стриктно да се спазват приоритетите на Зимния пакет, изводите на Комисията от Доклада за България и Специфичните препоръки за страната, а от друга – много ясно и точно да бъдат разписани българските проекти за инвестиции и реформи.

По този начин Европейският семестър бе променен съществено като съдържание, изготвяни документи и процедури и той приоритетно се ориентира към подготовката на националните планове за възстановяване и устойчивост и мониторинг върху тяхното изпълнение впоследствие.

Глобалният характер на кризата и крайно негативното ѝ отражение върху ритмичността на производството и доставките в условията на локдаун предизвикаха промени в инвестиционната политика и външноикономическата дейност на големите фирми и МНК. Вече е в ход, но предстои много по-мощно преразпределение на глобалните пазари и контрагенти. Очакваните ефекти са не само в заетостта и създаването на нови работни места, но и в реализиране на изключително важна геополитическа и икономическа стратегия, насочена към **съкращаване на веригите за доставки**, а за Европа това означава намаляване зависимостта от външни доставчици и концентрацията им вътре в рамките на ЕС. За България тази алтернатива би могла да донесе много ползи и променена роля по веригите на създаване на стойността, но за целта трябва да сме добре подготвени и да осигурим необходимите условия и предпоставки за привличане на големите европейски инвеститори.

МНК рядко са обект на специални препоръки от страна на Комисията в рамките на Европейския семестър. Предполага се, че те успешно се вписват в националните практики на социален диалог, както на секторно/браншово равнище, така и ниво предприятие. Все пак трябва да подчертаем, че в два случая те са обект на критика в областта на данъчното облагане.

✓ На 23.05.2018 г. в обзора си на специфичните препоръки към различните държави членки ЕК констатира: „Подобряването на данъчните правила и администрацията е от съществено значение, за да се гарантира устойчивостта на данъчните системи на държавите членки и да се гарантират равнопоставени условия на конкуренция и положителна бизнес среда за предприятията. Държавите членки се ангажираха на европейско равнище да увеличат прозрачността на данъчното облагане и да се споразумеят относно минимално ниво на защита срещу злоупотреба. Те също така предприеха стъпки на национално равнище, например чрез изменение или отмяна на своите патентни кутии, които са улеснявали агресивното данъчно планиране, или чрез про-

²² Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите {SWD(2020) 98 final}

мяна на своите правила за определяне на местожителството за данъчни цели. Въпреки този напредък, задълбоченият преглед на данъчните правила и на съответните икономически показатели показва, че данъчната система на редица държави членки продължава да се използва от мултинационални компании, които практикуват агресивно данъчно планиране“.

- ✓ Още при встъпването в длъжност на новата комисия Урсула фон дер Лайен заяви необходимостта силната икономика в Европа да бъде съчетана със социална справедливост. В тази връзка тя обеща въвеждане на справедливи минимални заплати, разширяване на условията и задълженията интернет гигантите и мултинационалните компании, които работят в Европа, да плащат данъците си на континента и да допринасят за социалната солидарност и за развитието на човешкия и социалния капитал в ЕС. Съчетаването на работния и семейния живот, равнопоставеността на половете, гарантирането на условия на труд и справедливо заплащане са само елементи от социалния пакет на новата комисия, адресиран и към МНК.

2.1.2 „Зелена сделка“

В съобщението си от 11.12.2019 г. Комисията представи европейската „Зелена сделка“²³, **акцентираща върху амбициозен списък от политически инициативи, насочени към достигане на нулеви нетни емисии в борбата с глобалното затопляне до 2050 г.** Основни моменти в Плана на Комисията са:

- **„Климатично неутрална“ Европа.** Това е всеобхватната цел на Европейската зелена сделка. ЕС ще се стреми да постигне нулеви нетни емисии на парниковите газове до 2050г. Комисията иска да преразгледа всяко законодателство и регламент на ЕС, за да ги приведе в съответствие с новите цели в областта на климата.
- **Кръгова икономика.** Нов план за действие, свързан с кръговата икономика (представен през март 2020 г.), предлага мерки по отношение на целия жизнен цикъл на продуктите. Предвидените в него инициативи следва да бъдат разработени с активното участие на бизнеса и заинтересованите страни. Въглеродно интензивните индустрии, като стоманодобивната, циментовата и текстилната, трябва да насочат вниманието си към новия план за кръгова икономика. Една от основните цели е подготовката за „чисто стоманопроизводство“, използвайки водород до 2030 г.
- **Нулево замърсяване.** Независимо дали във въздуха, почвата или водата, целта е да се постигне „околна среда без замърсители“ до 2050 г. Новите

инициативи там включват стратегия за химическата индустрия.

- **Екосистеми и биоразнообразие.** Предлага се нова стратегия за биологичното разнообразие с мерки, насочени към основните причинители за загубата на биологично разнообразие. Това включва мерки за справяне със замърсяването на почвата и водите, както и нова стратегия за горите. Ще бъдат въведени нови правила за етикетиране, за да се насърчават селскостопанските продукти, произведени, без да се е наложило обезлесяване.
- **Стратегия „От фермата до трапезата“** – система за „зелено и по-здравословно земеделие“, вкл. планове за значително намаляване на използването на химически пестициди, торове и антибиотици. Новите национални стратегически планове ще бъдат разгледани внимателно от държавите членки в рамките на Общата селскостопанска политика, за да се провери дали съответстват с целите на Зелената сделка.
- **Транспорт.** Една година, след като ЕС се съгласи с новите стандарти за въглеродните емисии на автомобилите, автомобилният сектор отново попада под огъня на Комисията. Настоящата цел е да се достигне 95 g CO₂/km до 2021 г., а новата заявка на ЕС е „да работим за достигане на нулеви стойности през следващото десетилетие“. Ще бъдат насърчавани електрическите превозни средства и устойчиви алтернативни горива – биогорива и водород.
- **Финанси.** Комисията предлага Механизъм за справедлив преход, за да помогне на регионите, най-силно зависими от изкопаемите горива. Предложението е в размер на 100 милиарда евро и се състои от:
 - фонд за справедлив преход, който ще мобилизира средства от бюджета на регионалната политика на ЕС;
 - програмата „Invest EU“ с финансиране, идващо от Европейската инвестиционна банка;
 - финансиране от ЕИБ, идващо от собствения капитал на европейската банка.

За всяко евро, изразходвано от фонда, регионите може да добавят 2 или 3 евро. В този контекст насочените на ЕС за държавна помощ ще бъдат преразгледани, така че националните правителства да могат пряко да подкрепят инвестициите в чиста енергия, с благословията на дирекцията за конкуренция на Комисията. На регионите ще бъде предложена и техническа помощ, за да им се помогне да „усвоят“ средствата, спазвайки строгите европейски правила.

- **Научни изследвания и разработки и иновации.** С предложен бюджет от 100 милиарда евро за следващите седем години (2021-2027 г.), програмата за изследвания и иновации „Horizon Europe“ също ще допринесе за „Зелена сделка“. 35% от финансирането за научни изследвания в

²³ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_en.pdf

ЕС ще бъдат заделени за благоприятни за климата технологии, а поредица от изследователски проекти ще бъдат съсредоточени главно върху екологичните цели.

Както става ясно от амбициозните намерения на „Зелена сделка“, предизвикателствата са национални, регионални, но безспорно засягат и **компаниите, вкл. мултинационални, най-вече в секторите добиваща, преработваща промишленост, енергетика, ВиК, строителство, транспорт и селско стопанство**. Те ще трябва така да преустроят производствения си процес, за да отговорят на всички екологични изисквания. Успоредно с огромните инвестиции в зелени технологии, кръгова икономика, нови енергийни източници, те трябва да инвестират в човешки капитал – нови умения, преквалификация и ускорена адаптивност на работната сила.

Активното преквалифициране и повишаване на квалификацията са необходими, за да се извлекат ползите от екологичния преход. Предложеният Европейски социален фонд плюс (ЕСФ+) ще играе важна роля, като ще подпомогне работниците в Европа да придобият уменията, които са им необходими, за да преминат от западащи сектори към разрастващи се сектори и да се приспособят към новите процеси. Програмата за умения и Гаранцията за младежта са актуализирани в посока повишаване пригодността за заетост в екологосъобразна икономика.

Училищата, институциите за обучение и университетите трябва да са в състояние и следва да ангажират учениците, родителите и по-широката общественост с промените, необходими за успешен преход. Комисията подготви **европейска рамка за компетентностите**, която да подпомага развитието и оценяването на знанията, уменията и нагласите по отношение на изменението на климата и устойчивото развитие.

Енергийната трансформация е основното предизвикателство, в т.ч. и за България. Решаващо значение има успешното реализиране на реформите в регионите с въглеродно интензивен енергиен сектор, където ще се изискват комплексни, хоризонтални мерки, високи нива на инвестиции и активни мерки в социалната сфера. Политиките и мерките следва да са адаптирани към нуждите на всеки конкретен случай, като се подхожда с необходимото внимание и правилна оценка на въздействието. Преходът би бил справедлив, а завишената амбиция – постижима, само когато води до подобряване на благосъстоянието и активно ангажира гражданите и регионите, включително и тези най-силно засегнати от процеса. От особена значимост за страната е и запазване на социалната поносимост на цената на енергията за крайния потребител.

По отношение на ролята на енергийната инфраструктура и секторната интеграция в процеса на трансфор-

мация бихме искали да отбележим, че очакваме ролята на природния газ и ядрената енергия като нискоемисионни източници да бъде адекватно отчетена при разработване на новите законодателни и незаконодателни инициативи. За нас ядрената енергетика като доказано беземисионен и чист източник ще продължи да бъде ключов елемент в усилията за намаляване на емисиите.

Наличието на надеждни инфраструктурни проекти за електроенергия и газ е от ключово значение за постигане на целта за подобряване на енергийните междусистемни връзки между държавите членки на ЕС и съседните страни, както и обезпечаване на адекватното балансиране на ВЕИ мощностите вследствие на нарастващия им дял до 2030 г. и с хоризонт до 2050 г. Законодателната рамка следва да насърчава внедряване на иновативни технологии и инфраструктура, както и да предоставя възможност за модернизация на съществуващата електроенергийна и газова инфраструктура. Въвеждането на нови технологични решения като водород и други декарбонизирани газове следва да става поетапно при запазване правилното функциониране на вътрешния енергиен пазар.

За България е важно секторната интеграция да дава възможност за ефективно използване на съществуващата инфраструктура и равен достъп на компаниите до новите технологични решения. Евентуално непропорционално внедряване на новите технологии в ЕС ще доведе до нови енергийно изолирани региони и ще заличи многогодишните усилия за диверсификация и междусистемна свързаност, гарантиращи добро функциониране на вътрешния енергиен пазар и правилни ценови сигнали. От съществено значение за преодоляване на диспропорциите по отношение на новите технологии е създаването на алианси и проекти от общ интерес между отделните държави членки и индустрии. Подобен подход ще насърчи изграждането на местни вериги за доставка в ЕС на енергийни технологии и ще намали зависимостта от трети страни.

Европейската „Зелена сделка“ предполага **цялостно модернизиране на строителния сектор**. Набелязването на мерки в тази посока, като дигитализация, подобряване функционирането на вътрешния пазар на строителни продукти, политиката за „устойчиви продукти“ в подкрепа на кръговата икономика, е от ключово значение за постигане на целите на европейската „Зелена сделка“.

Регламентът за строителните продукти следва да гарантира, че проектирането на нови и обновени сгради съответства на всички етапи на нуждите на кръговата икономика и ще доведе до увеличаване на цифровизацията и устойчивостта спрямо изменението на климата на сградния фонд.

Трансформации от подобен мащаб трябва да са предхождани от детайлни анализи относно измеренията и последиците за засегнатите икономически дейности, вкл. и на *Европейската схема за търговия с емисии (ЕСТЕ)*. С особено внимание трябва да се подходи по отношение на **секторите от индустрията с интензивно използване на ресурси и енергия**, които ще бъдат засегнати. В тази връзка положителна оценка намират мерките, насочени към мобилизиране на устойчиви частни финанси за обслужване на индустрията и за финансиране на „зелен преход“, за преход към кръгова икономика и увеличаване дела на пазара на вторичните суровини. Следва обаче да се отчита и принципът на пропорционалност при налагане на допълнителна административна тежест върху участниците на финансовите пазари, както и върху реалния сектор.

По отношение на ЕСТЕ, в настоящия си вид тя вече оказва сериозно въздействие на индустрията и енергетиката поради увеличаващата се цена на квотите за емисии на парникови газове и намаляващото количество безплатни квоти, предвид, че потенциално засегнатите индустрии заемат съществено място в икономиката. От индустрията най-засегнати ще са **производството на цимент, вар и керамика**, които представляват около 40% от общите емисии в сектор индустриални процеси. **Химическата промишленост**, която има дял от 27% от общите емисии, също ще бъде засегната поради липсата на технологични възможности за намаляване на емисиите на парникови газове от производството.

Внимание изисква и **сектор „Хладилно и климатично оборудване“**, чийто дял от общите емисии в сектор „Индустриални процеси“ е 28%. Секторът и понастоящем е засегнат значително от политиката по изменение на климата и европейското законодателство в областта на флуорсъдържащите парникови газове, тъй като за много кратък период трябва да се вложат големи инвестиции в ново оборудване, което използва хладилни агенти с нисък или нулев потенциал на глобално затопляне.

Българските енергоинтензивни индустрии са силно ангажирани за **нисковъглеродното развитие по цялата си верига на доставки**. Бъдещите инвестиции на тези предприятия в понижаване на въглеродния им отпечатък следва да се обуславят и гарантират от подобряване на регулаторната рамка на ЕС. Един от ключовите елементи е осигуряването на достъпна електроенергия, преимуществено генерирана от възобновяеми източници. Намаляването на използване на твърди изкопаеми горива ще увеличи необходимостта от електроенергия и съответно разходите за нея. Увеличение на цените на квотите и допълнително намаляване на количеството безплатни квоти ще задълбочи тези процеси. Много от енергоинтензивните производства все още не разполагат с разработени в достатъчна сте-

пен технологии, които да намалят техните емисии на парникови газове, съобразно амбицията, заложена в европейската „Зелена сделка“.

В сектор „Транспорт“, с цел ускоряване на прехода към устойчива и интелигентна мобилност, е необходимо фокусиране върху следните ключови приоритети на ниво ЕС:

- насърчаване на мултимодалността и преориентиране към видове транспорт с ниски въглеродни емисии, като железопътния и водния транспорт;
- реструктуриране на транспортните такси, така че да отразяват разходите за инфраструктура и външните разходи, преразглеждане на данъчното облагане на енергийните продукти за транспорта;
- въвеждане на свързана и автономна мобилност без въглеродни емисии;
- насърчаване предлагането на устойчиви алтернативни горива в транспорта;
- намаляване на замърсяването, дължащо се на транспорта в градска среда.

Главен проблем на национално ниво представляват емисиите от сектор „Транспорт“. Те са 15,4% от общите емисии за страната и са на второ място след емисиите от енергетика, като надвишават емисиите от индустрията. Емисиите от транспортния сектор показват устойчива тенденция на увеличаване през годините. Ръстът им се обуславя изцяло от драстичното нарастване на използвания дизел в страната. Количеството му продължава да расте през годините, независимо че за последните две години има, макар и малко, намаление на броя на автомобилите, тежкотоварните автомобили и автобусите в страната. Налага се изводът, че основният източник на емисии в транспорта е от транзитния трафик на тежкотоварни автомобили. Този трафик най-трудно се поддава на въздействие чрез мерки. Българската страна следи внимателно последните развития, свързани с екологичните аспекти, на досието за ревизия на Директивата за евроринетката.

Друго предизвикателство е ограничаване използването на стари дизелови и бензинови автомобили. Средната възраст на автомобилния парк в страната е значително по-висока от средноевропейската (над 18 години), въпреки тенденцията за постепенно увеличаване броя на регистрираните нови превозни средства. Обновяването на автомобилния парк в страната е мярка, която има директен и непосредствен ефект за намаляване на замърсяването от автомобилния транспорт, особено в градовете.

Особено голямо значение за България ще има **развитието на мултимодалността и железопътния транспорт**. Мултимодалността е изключително важна, защото използва силните страни на различните

видове транспорт като удобство, скорост, цена, надеждност и др. и предлага по-ефективни транспортни решения за превоз на хора и стоки, което спомага за облекчаване на задръстванията по пътищата и прави целия сектор по-екологосъобразен, по-безопасен и рентабилен. С помощта на цифровизацията мулти-модалността ще спомогне за постигане на устойчива и интегрирана транспортна система. Автоматизираната и свързана мултимодална мобилност ще играе все по-голяма роля заедно с интелигентните системи за управление на трафика. Необходимо е да бъде използван в пълна степен потенциалът за подобряване на ефективността на превозните средства.

Бъдещата мобилност с ниски емисии не следва да се определя от доминирането на едно-единствено технологично решение или енергиен носител. Необходимо е да се спазват ключовите принципи на технологична неутралност и разходна ефективност. Целесъобразно е да се използват предимствата на отделните видове алтернативни горива – електрическа енергия, водород, биогорива, синтетични горива, компресиран и втечнен природен газ, биометан, втечнен нефтен газ, а също и на високоефективните алтернативни задвижващи системи, но в различна степен и съобразно икономическите възможности, технологичната готовност, специфичните потребности и възможности за приложение във видовете транспорт, в т.ч. и със спецификите на отделните държави членки.

Заложените в Европейската „Зелена сделка“ цели и принципи, засягат **пряко земеделието и настоящата реформа на Общата селскостопанска политика (ОСП)**. Бъдещата ОСП трябва да отговори на завишените стандарти за екология и устойчивост, като същевременно гарантира достоен живот за земеделските стопани и техните семейства. В тази връзка, тя осигурява адекватна рамка с изисквания за постигане на екологичната амбиция, която е необходимо да бъде пропорционално подкрепена от стабилен бюджет, отговарящ на всички предизвикателства пред земеделието.

Тук следва да отчетем важноста на разработването на Стратегията „От фермата до трапезата“ и за постигане на амбициите за намаляване на употребата на химични пестициди, антибиотици, както и за подобро управление на торовете в земеделието. Разглеждаме като положително предложението на ЕК за предоставяне на по-ясна информация на потребителите по въпроси, свързани с произхода на храните, хранителната им стойност и техният отпечатък върху околната среда. Следва да се отбележи и ролята на горите в опазването и възстановяването на екосистемите и биологичното разнообразие като едни от основните фактори за намаляване на парниковите емисии и смекчаване на последиците от климатичните промени. В тази връзка смятаме, че новата Стратегия на ЕС за горите трябва да предложи конкретни мерки за принос към тези цели.

В сферата на **заетостта и социалната политика**, във връзка с обстоятелството, че в България енергийната трансформация би оказала съществено въздействие както върху заетостта в енергийния и въгледобивния сектор, така и в почти всички останали сектори на икономиката. Освен преките ефекти от прехода, изразяващи се в засягане на работни места, се предвиждат и т.нар. косвени негативни ефекти за членовете на семействата на лицата, които ще са засегнати в резултат на прехода. Въздействието на тази трансформация има и друго много важно за нас проявление, което засяга битовото енергопотребление по отношение на вида и структурата на използваните енергийни източници. А този аспект на въздействие ще засегне големи групи от населението, особено в по-малките населени места, където намирането на алтернатива за трансформация на структурата на енергопотреблението ще бъде продължителен и ресурсоемък процес.

В контекста на описаните по-горе предизвикателства е необходимо да се представи ясна визия, със стратегически приоритети, специфични цели и обхват на действията по инициативите на „Зелена сделка“.

На базата на задълбочен социално-икономически анализ на изпълнението на европейския зелен пакт в България трябва във възможно най-кратки срокове да се разработи **Национален план за действие за справедлив преход към нисковъглеродна икономика**, който да включва предложените от ЕК финансови инструменти и обосновани предварителни разчети, необходими за енергийната трансформация и инвестиции в нисковъглеродна икономика.

2.1.3 Политики в областта на дигитализация, Индустрия 4.0²⁴, интелигентно производство

Светът на труда се променя коренно в момент, когато световната икономика не създава достатъчен брой работни места. Стандартният модел на заетост е все по-малко доминиращ в развитите икономики. Проблемът, свързан с трансформацията в организация-

²⁴ Явлението Индустрия 4.0 се отнася до четвъртата индустриална революция. След механизацията (Индустрия 1.0), масовото производство (Индустрия 2.0) и автоматизацията (Индустрия 3.0), сега „интернетът на предметите и услугите“ се превръща в неразделна част от производството. Значението на Индустрия 4.0 се дефинира като „един от пътищата за прилагане на нови дигитални технологии в производството (основно в индустрията), който включва множество технологични решения и бизнес-модели, които водят към нови форми на икономическа активност“ Индустрия 4.0 също се определя като индустриална среда, в която се използват кибер-физически системи за осигуряване на комуникациите и съвместни действия между хората, машините, оборудването, логистичните системи и готовите продукти (вж.. Българска стопанска камара – Съюз на българския бизнес. Фондация Фридрих Еберт, Бюро София. *Индустрия 4.0: Предизвикателства и последиствия за икономическото и социално развитие на България*, 2017. <https://www.bia-bg.org>)

та, е основен през последните години. **Движещата сила на тези трансформации са комуникационните и информационните технологии.**

Производствените и оперативните дейности се оптимизират непрекъснато. Автоматизацията на бизнес процесите улеснява компаниите, но и поражда сериозни предизвикателства на пазара на труда. Като алтернатива на заетостта в дигиталната икономика в бъдеще все повече ще се търсят умения и качества, които машините не притежават, но и специалисти в области, в които човешкият фактор е незаменим. Качества като емпатия, общителност, критична мисъл и социална интелигентност, свързвани с хуманитарните и социални науки, ще са все по-търсени в бъдеще в сравнение с тесните технически умения. Тази тенденция вече е налице в развитите икономики.

Новите възможности за генериране и предоставяне на информация променят начина на живот, на работа и мислене. Изискванията се увеличават на всяко ниво – от индивидуалното през екипното до глобалното. Това налага преоценка на редица смятани за безспорни досега модели на управление и генериране на концептуално нови организационни решения. Постигането на стандартен модел на заетост за по-голямата част от работниците е все по-трудно. **Бъдещето принадлежи на комбинираните специалности и мултифункционални специалисти,** което от своя страна ще доведе до създаване на нови възможности във всички сектори. За тях обаче ще се изискват различни нови комбинации от умения, качества, образование и опит.

В бъдещето на труда ролята на технологиите е основна. Иновациите и автоматизацията се използват в ежедневните услуги и в производството, а новата индустриална революция се основава на използването на микрочиповете и роботиката. Технологиите и иновациите вървят ръка за ръка с добавената стойност и растежа, като натрупването на богатство позволява реинвестиране в научноизследователска и развойна дейност и последваща производителност на труда. Такъв напредък днес се наблюдава в целия широк спектър от технологии, включително зелените и енергийните технологии, биотехнологиите и биоинженерството, нанотехнологиите и материалознанието, информационните технологии и науката „големи данни“.

Всички тези промени предлагат увеличаване на възможностите за създаване на бизнес и заетост, оказват по-широко влияние върху икономиката (напр. по-ниски цени и по-ниски емисии на въглерод). Според ОИСР новосъздадените иновативни дружества представляват близо половината от всички нови работни места сред страните членки на ОИСР през последните десет години. В допълнение, МОТ използва концепцията „**Digital Taylorism**“, според която чрез аутсорсинг новите технологии в областта на услугите могат да доведат до подобряване на заетостта в развиващите се страни.

Технологичните иновации и особено напредналата автоматизация на дейностите заместват все по-сложни задачи и водят до необходимостта от по-високо квалифицирани работни места. През последните години в производството и търговията на дребно цифровата технология видимо редуцира нивото на заетостта и оказва влияние върху висококвалифицирани услуги, включително в областта на финансовите, медицинските и правните сфери. В развитите икономики технологичните постижения са в полза на висококвалифицираните служители, заети в техническите сфери, както и на тези, които работят в индустрии с висок интензитет (активност) на капитала, докато работните места в трудоемките индустрии са най-застрашени. В резултат, технологичният напредък води до **увеличаване на пропагата между висококвалифицирани работещи с висока заплата и нискоквалифицираната работна ръка с ниско заплащане на труда.**

Въпреки че остават важен източник на работни места по отношение на дела си в общата заетост, някои **квалифицирани професии, изискващи средно ниво на квалификация, намаляват** в процентно отношение във всички сектори на икономиката. Висококвалифицираните техници и приложните специалисти стават все по-важни в съвременната европейска икономика. В услугите поляризацията между търсенето на висококвалифицирани и нискоквалифицирани работни места е значителна. Някои работни позиции, определяни по-рано като нискоквалифицирани, сега изискват средни или дори високи нива на квалификация.

Изкуственият интелект стимулира икономическия растеж и създава ново богатство. Машините, които „мислят“ като хора, ще помогнат за решаването на големи проблеми – от лечението на рак до климатичните промени. И все пак милиони работещи хора ще трябва да се преквалифицират, тъй като роботите ще ги направят излишни. Тежестта ще падне най-много върху нискоквалифицираните работници, докато образованите и адаптивните хора ще спечелят. Би било неуместно да се очаква, че ще е въпрос просто за обучение за новата цифрова икономика или необходимостта от инвестиции в умения и квалификации.

Всичко ще бъде различно, периодът на традиционна заетост ще остане блед спомен пред новата реалност. Когато скоростта се е превърнала в новата валута на бизнеса, когато количеството е по-ценно от качеството и това е постигнато чрез работи и компютри, **преимущество на човека ще бъде неговата креативност.** Едно от много малкото умения, които машините не притежават. Тук е разковничето, работа ще има за тези, които ще могат да вършат тези задачи, които машините не могат. Работещите трябва да развиват креативните си способности, уменията си за междуличностно общуване, емоционалната си интелигентност, която също ще се превърне в едно от най-важните умения в бъдеще.

През май 2015 г. „Комисията Юнкер“ публикува **Стратегия за единен цифров пазар в Европа**²⁵. Две години след това средносрочният мониторинг показва, че дигитализацията не е избор, а необходимост за европейските предприятия, индустрията и цялата икономическа система. Тя носи много възможности, но има отражение и преди всичко внася фундаментални промени: някои работни места ще бъдат заменени за сметка на създадени нови работни места. Други ще бъдат трансформирани и това ще доведе до преосмисляне на индустриалната визия.

Хората (работниците) и предприятията в ЕС имат характерни силни страни, които са необходими, за да се възползват ефективно от единния цифров пазар (DSM). Те включват в структурата си силна производствена база и бързоразвиваща се стартираща бизнес екосистема, в съчетание с новите дигитализирани и автоматизирани промишлени процеси. В комбинация с квалифицирана работна сила, това може да доведе до качествен интелигентен растеж в обозримо бъдеще. За да използва пълния капацитет на икономиката на данните и дигитализацията, ЕС трябва също да използва наличните активи, за да увеличи максимално **цифровизацията на европейските индустриални сектори и на услугите, по-специално здравеопазването и социалните грижи, енергетиката, транспорта, финансите** и други значими сектори. Всички силни страни могат да се използват цялостно само ако има големи по обем допълнителни инвестиции, насочени в цифрови умения и цифрова инфраструктура на равнище ЕС, в държавите членки и от страна на частния сектор.

Завършването на единния цифров пазар на ЕС също се нуждае от **ясна и стабилна правна среда, която да стимулира иновациите**, да се справи с фрагментиранието на пазара. Да позволи на всички участници да се възползват от новата пазарна динамика и логика при справедливи и балансиращи условия на външна и вътрешна между регионална конкуренция. Това осигурява основата на доверието, което е от съществено значение за бизнеса и доверието от страна на крайните потребители. Чрез подобряване на достъпа и справедливите условия на тази стратегия се утвърждава идеята за открит пазар, в който е лесно за бизнеса и хората да работят толкова ефективно навсякъде на територията на Европа, дори и от собствените си домове.

През двете години от приемането на стратегията Комисията направи предложения за **16 ключови мерки**. Те са концентрирани върху области, в които ЕС може да донесе специфични нива на добавена стойност, като се съсредоточи върху европейските цифрови проекти, чийто обхват не може да бъде реализиран само от отделните държави. Комисията

използва пълния набор от политически инструменти и възможности за финансиране, за да допринесе за това развитие. От съществено значение е и пълната подкрепа на държавите членки, Европейския парламент, Съвета на Европа и всички заинтересовани страни; в противен случай цифровият единен пазар просто няма да се превърне в желаната реалност.

Основната роля, която цифровата система ще играе за преобразуването на Европа, е подчертана в **Бялата книга за „Бъдещето на Европа“**²⁶. В нея се посочва, че цифровите технологии оказват силно влияние върху всеки аспект от политиките на ЕС: как произвеждаме и консумираме енергия, как се придвижваме от едно място на друго, каква е посоката на движение на капитала на територията на европейските региони.

Фундаментално е значението **предприятията в ЕС да се възползват максимално от възможностите и новите мащаби, които цифровите технологии им предлагат**, за да останат конкурентоспособни на световно равнище в епохата на силна външна и вътрешна конкуренция за продукти, иновации и пазари. Известно е, че новосъздадените предприятия в ЕС могат по-бързо да се разрастват, като използват пълноценно изчислителни облаци, основавайки се на важни решения, взети от анализ на големи бази от данни, внедряване масово на роботика и високоскоростен широкополъсен достъп до мрежата в индустрията. Неизменно очакваният ефект ще бъде повишена производителност, ефективно използване на ресурсите и устойчивост във времето. Предоставянето и използването на решения за електронно управление има огромни предимства и ползи за хората, предприятията и публичните администрации и е в състояние да отвори вратата към нови възможности за трансгранично сътрудничество, особено чрез използване на електронни подписи и електронни кореспонденции.

Дигиталната трансформация намира не само своето продължение през 2020 г., но тя е в основата на **Плана за възстановяване и устойчивост на „Комисията Фон дер Лайен“**. Определянето на ключови области за въздействие е сърцевината на националния ангажимент на всяка страна по отношение реализиране на амбициозния стратегически проект на Европа за икономическо възстановяване и заемането на глобална лидерска позиция. Широкопектърният характер на европейските програми и инструменти позволява да бъдат реализирани разнообразни мерки, пакети и програми за реформи в зависимост от националните специфики, конкретните условия, потребности и политически приоритети. Ключовите области за въздействие в България могат да бъдат най-общо дефинирани като:

²⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015DC0192&from=BG>

²⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bjala_kniga_za_bdeshteto_na_evropa_bg.pdf

- **Модернизирани на съществуваща и изграждане на нова инфраструктура;**
- **Подкрепа на структуроопределящи сектори и сектори в преход, засегнати от Covid-кризата;**
- **Реформиране на важни социални системи (обществено здравеопазване, образование, социално осигуряване и подпомагане);**
- **Насърчаване развитието на предприятия и сектори с иновационен потенциал – ИТ-секторът и стартоупите.**

За да се превърнат обаче в иновационни мултипликатори, **стартоупите следва да развият в ускорен порядък връзките си с предприятията от индустриалния сектор**, като по този начин се превърнат в действителен генератор на растежа и цифровизацията на икономиката. Стратегията за съкращаване на веригите за доставка и преместването им в Европа следва да се реализира чрез концентрацията им в южната периферия на Континента и на Балканския полуостров. България ясно трябва да заяви своята позиция и силно участие в локализацията на веригите за доставка, като се ангажира с изграждане на необходимата инфраструктура и насърчителни мерки за създаване на множество клъстери и индустриални зони, каквито към настоящия момент са например Пловдив и Божурище. **Подходящи инструменти за въздействие** от *Next Generation EU ca: Recovery and Resilience Facility* (първи стълб), *Invest EU* (втори стълб) и *Horizon Europe* (трети стълб).

Намерението за по-изразена стратегическа автономия на Европа в т.нар. „*strategic value chains*“ изисква значителни корекции в законодателството както на ЕС, така и на страните членки на ЕС. То трябва да се коригира по начин, който да подкрепя изцяло целите на плана за възстановяване. В този смисъл, **дигиталната трансформация ще бъде важен двигател за бъдещата конкурентоспособност в ЕС**. Считаме, че е време за по-активно насърчаване на иновационните възможности на страните членки, в това число:

- Автоматизация;
- Киберсигурност;
- увеличена употреба на изкуствен интелект;
- „Интернет на нещата“ и
- 5G технологии за безжична комуникация.

Точно затова е необходима **технологично неутрална регулаторна рамка** за подкрепа на научни изследвания и създаване на благоприятен инвестиционен климат. Тогава ефектът от предвидените средства ще бъде максимално висок и ще се осигури цифровата конкурентоспособност, от която всички имаме нужда.

Тези потенциални възможности следва да бъдат използвани по най-добрия начин. От една страна, те биха минимизирали рисковете и щетите, свързани

със зеления и цифровия преход, от друга – биха създали благоприятни условия за технологично обновление и базисно реструктуриране на националната икономика. Трябва да отбележим две важни намерения – **удвояване размера на компонента за устойчива инфраструктура в Invest EU и мобилизиране на инвестициите в чисти технологии и вериги за създаване на стойност чрез допълнително финансиране за „Horizon Europe“**.

В България процесите на дигитализация ускорено си пробиват път през последните години. И ако индексът на ЕК за навлизане на цифровите технологии в икономиката и обществото (***Digital Economy and Society Index — DESI***)²⁷, който дава най-обща картина за нивото на цифровизация, електронни услуги, свързаност и дигитални умения, ни нарежда на неблагоприятното последно място в Европа (след нас е само Румъния), то България се изкачва с 11 позиции до 47-о място от 115 държави в годишната класация за дигитализация на бизнеса на световния лидер в застраховането на търговски кредити – Euler Hermes²⁸. С този резултат тя се превръща в най-динамично развиващата се страна по този показател в региона на Централна и Източна Европа.

Индексът EDI (Enabling Digitalization Index) оценява условията за работа и развитие на дигиталните компании, както и възможностите за дигитализация на бизнеса в съответните държави. За целта се използват пет критерия – регулации, знание, свързаност, инфраструктура и мащаб, а максималният възможен резултат е 100 точки.

С добри оценки за регулация и свързаност, България успява да изпревари съседните Сърбия (50. място), Румъния (56. място) и Турция (48. място), както и Хърватска и Черна гора. Значително пред нас в класацията обаче са останалите държави в региона – отличниците Чехия (27. място), Словения (31. място), Унгария (34. място), които също отбелязват, макар и по-малък напредък. Оценката на анализаторите от EulerHermes за региона като цяло е положителна, като се отбелязва успешната стратегия на държавите да компенсират липсата на мащаб с фокус върху развитието на инфраструктурата, свързаността и знанията. Именно последната е сферата с най-голям потенциал за подобрене у нас, като към момента България събира 48 от 100 възможни точки.

Анкета на Германско-българската индустриално-търговска камара (ГБИТК) и „Сименс България“²⁹ от 2018 г. показва, че фирмите в България

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/IP_15_4475

28 https://www.eulerhermes.com/bg_BG/novini-analizi/postedni-novini/eh-bulgaria-digital-index.html

29 В допитването са участвали 76 български и чуждестранни компании, които работят в страната, като са включени представители на общо 33 различни сектора. Над 70% от отговорилите са малки и средни предприятия (до 500 служители), но има представители също на големия бизнес (11%) и микро-компани до 10 служители (17%). <https://bulgarien.ahk.de/bg/>

не очакват дигитализацията да доведе до съкращения, но в същото време като цяло компаниите нямат дългосрочна стратегия в тази област. Те я разглеждат предимно като начин за оптимизиране на ресурсите и не толкова като възможност за увеличаване на печалбата. Проблем остава и недостатъчната квалификация на служителите.

- ✓ Българският бизнес полага усилия да бъде в крак с глобалните тенденции, като 42% от запитаните са посочили, че са напълно наясно с концепцията за дигитализация, а повече от половината са казали, че са добре запознати или запознати, едва 2% са тези, за които темата е нова.
- ✓ Независимо че в страната вече са налични нови технологии като блокчейн или различни киберсистеми, те остават извън интереса на бизнеса, макар че според „Сименс“ предстои и тяхното навлизане. Засега компаниите се фокусират основно върху внедряването на мобилни приложения и „Зелена сделка“. Очакваните ползи от дигитализацията са най-вече в оптимизация на ресурсите и увеличаване на конкурентоспособността на бизнеса.
- ✓ Интересен е резултатът от допитването по отношение на ефекта на дигитализацията върху броя на служителите. Най-голям процент компании (62.7%) са отговорили, че не очакват това да доведе до съкращения, а равен брой (по 18.7%) са дали отговор, че броят на заетите ще намалее или ще се увеличи.
- ✓ Според анкетираните в сферата на цифровизацията компаниите ще се нуждаят най-вече от специалисти по автоматизация на производството, разработване на мобилни приложения, дигитален маркетинг и анализ на големи обеми от данни. Пречка пред по-нататъшното внедряване на дигитални технологии и процеси обаче може да се окаже квалификацията на служителите. Голям процент от запитаните (46%) виждат проблем и в размера на инвестициите, които трябва да направят.

„Дигитализацията е революция, която може да направи големите компании още по-големи, а по-малките компании, които по един или друг начин не успеят да се впишат, могат да се окажат в рисково положение заради факта, че в бъдеще повечето от нещата, които в момента се извършват от хора, ще се извършват от машини“ (Пламен Цеков, изпълнителен директор на „Скейл Фокус“).

„Автоматизацията, дигитализацията, роботизацията много помагат, развиват, пестят ресурси, увеличават производства, но и в същото време са потенциално податливи на външно или несъзнателно вътрешно вмешателство от гл.т. на киберсигурността и могат да доведат до загуби“ (Иван Градинаров, ръководител инженеринг в „Аурубис България“).

В същото време, **още по-големи са предизвикателствата пред управлението на човешките ресурси и социалното партньорство в компаниите**³⁰.

Експертите предупреждават:

- Дигитализацията е другото име на „биг брадър“. Свидетели сме вече на много случаи, в които се упражнява тотален контрол върху влизане и излизане на работниците и движението им в рамките на работното време, персонално наблюдение на работните места – това са ситуации, при които човек се чувства дискомфортно.
- Виждаме все повече работодатели, които при набирането на работници, освен да искат CV, правят собствено изследване, търсене в социалните мрежи за характерологичните особености на кандидатите за работа – нещо, което беше немислимо преди 10 години.
- Могат да се очакват и други отрицателни ефекти. Ще нарастват стресът и напрежението. Пристрастяването към работа в интернет ще оказва въздействие върху човешкия мозък. Общуването между хората ще се превърне в сериозен проблем. Изолирането от естествената среда затруднява комуникацията и „меките“ умения (за комуникация, работа в екип, в мултикултурна среда др.) вече не се развиват.
- Проблем за хората в дигиталната ера ще бъде огромната информация, с която трябва да се справят за кратко време, необходимостта не толкова да знаят всичко, а откъде да намерят конкретните данни, как да правят връзка между отделните данни. Ще се цени креативното и аналитично мислене, ще нарастват изискванията за извършване на интелигентни операции.
- Промяната ще бъде непрекъснат, постоянен процес, ще става начин на живот. Ще има проектни екипи, които ще решават определена задача и ще се разпадат. Няма да има големи граници между отделните структурни отдели в една организация. Ще намалее управленският персонал и той няма да бъде чисто управленски, а функционален – УЧР, маркетинг. Управлението няма да изисква чисто управленски умения, а ще бъде свързано с някакъв бизнес процес.

³⁰ ИССИ на КНСБ, Дигитализацията в света на труда – влияние върху ключови сектори (Доклад за България). OGB, Danube@Work, София, юни 2019.

- Промяната ще налага постоянно усъвършенстване и повишение на квалификацията. Все по-важно ще бъде да умееш бързо да се адаптираш към новата среда, да притежаваш гъвкавост и нагласа за промяна. В предприятието ще се създадат две ядра – едно на висококвалифицирани и друго периферно, спомагателно ядро, което постоянно ще намалява. Няма да има служители с една професия, те ще бъдат хибридни, с няколко взаимосвързани професии. Ще се размие границата между няколко професии, като едно работно място ще обединява няколко длъжности.
- Ще навлязат нови гъвкави форми на трудов живот, гъвкави системи, нови трудови взаимоотношения, работа от дистанция. Това ще доведе до по-добро съвместяване на трудовия и семейния живот, но пък и адаптивността ще се превърне в перманентна необходимост.

Радикални промени за синдикализма и индустриалните отношения предвиждат експертите. Ще се промени формата на сдружение. Според работодателите по-скоро ще се наблюдава съсловното сдружение. Съдържателната работа ще се засили, ако синдикатите предлагат форми за обучение, за да самоусъвършенстват служителите си. Изследователските и научните среди акцентират върху необходимостта синдикалните усилия да се насочат към осигуряване на „безусловен базисен доход“, който би могъл да неутрализира последиците от технологичната безработица.

Самите синдикални експерти отчитат, че рисковете пред синдикатите не са малко, но възможностите също са големи. Синдикализацията и колективното трудово договаряне в условията на дигитален свят, според тях, трябва да дава онзи прагматизъм и сигурност, който всеки работещ търси, независимо от степента на технологично развитие, до което е стигнало обществото.

2.2 Развитие на европейския социален диалог в периода 2014-2020 г.

Развитието и укрепването на социалния диалог е важен елемент от европейския социален модел. Той е правно закрепен в член 152-155 на Договора за функциониране на ЕС. Европейският социален диалог (ЕСД) се развива ускорено от втората половина на 90-те години. Този процес обхваща развитието на междусекторно и секторно ниво. Този период е белязан с разработването и приемането на впечатляващ брой съвместни документи по широк кръг от въпроси.

От началото на кризата през 2008 г., обаче, ЕСД се забави, загуби темпо и на моменти даже беше напълно замрял. За това има редица причини. На първо място трябва да се спомене оттеглянето от водещата роля в ЕСД на Европейската комисия. Пример за това е пропусъкът да се подчертае важната роля на социалния диалог в Стратегията 2020, ориентацията към дерегулиране и negliжиране на участниците в социалния диалог в документите

и препоръките относно Европейския семестър. Накрая, Европейската комисия отказа да придвижи превръщането на някои секторни рамкови споразумения в директиви. Пример за това е споразумението за безопасност и здраве на труда във фризьорството.

На второ място идва враждебността на правителствата на някои страни членки спрямо социалния диалог. Тя намира израз във въвеждането на мерки, целящи децентрализацията и омаловажаването на социалния диалог на национално и европейско равнище.

Накрая трябва да отбележим нарастващата съпротива на работодателите да се ангажират със социалния диалог и колективното договаряне и да приемат спазването на някои правно обвързващи документи.

На практика в периода на кризата ЕСД се развива под своя потенциал на секторно и междусекторно ниво. Свидетелство за това са следните факти: Последното рамково споразумение на междусекторно ниво (ревизия на документа за родителския отпуск), което е превърнато след това в директива, датира от 2009 г., а последното автономно рамково споразумение (за включващите пазари на труда) е от 2010 г. В същото време са приети и някои други документи по важни въпроси, като например за ролята на социалните партньори в процеса на европейско икономическо управление, мигрантската криза, дигитализацията, „зелената“ икономика и чиракуването и др. Но има и три „нулеви“ години – 2011, 2012 и 2014 – без нито един общ текст. На страната на не особено успешните инициативи трябва да сложим опита да се ревизира Директивата за работното време и Директивата за писменото заявление. Социалните партньори не постигнаха съгласие и по въпросите за родителския отпуск и баланса между семеен и трудов живот. Същото важи и за контекста на прегледа на Директивата за европейските работнически съвети и Европейското рамково споразумение в условията на промяна и реструктуриране.

Ситуацията на секторно ниво е малко по-добра. През периода 2008-2016 г. са създадени осем нови комитети за секторен социален диалог. Сключени са десет рамкови споразумения в девет различни сектора. Всъщност по-голямата активност на секторно ниво се дължи предимно на разширяване обхвата на ЕСД и разпространето му върху по-голям брой сектори.

На този фон и с ясното осъзнаване на необходимостта от рестарт на ЕСД, през март 2015 г. се провежда конференция на високо равнище, посветена на темата за ЕСД. Участниците в конференцията са представители на социалните партньори на междусекторно равнище и техните членове от всички страни членки, както и на секторните европейски организации на социалните партньори. Конференцията постави ударението върху необходимостта от по-съществено въвличане на социалните партньори в Европейския семестър, изграждане на капацитет на национално равнище, участие в евро-

пейския законодателен процес и по-точно определяне на отношението между споразуменията на социалните партньори и програмата за по-добро регулиране.

Тя беше последвана от интензивни дискусии и преговори между Съвета, Комисията и социалните партньори на междусекторно и секторно равнище в две работни групи. Едната група беше фокусирана върху ролята на социалния диалог в икономическото управление и значението на изграждане на капацитет (особено с оглед на функциониране на социалния диалог в новите страни членки). Втората група се занимава с участието на социалните партньори в законодателната дейност и създаване на политики, както и с концепцията за представителност на европейско равнище.

В резултат на 27 юни 2016 г. бе прието безпрецедентно четиристранно заявление „За нов старт на социалния диалог“, подписано от социалните партньори на междусекторно и секторно равнище, Европейската комисия и Съвета (холандско председателството на Съвета на ЕС за 2016 г.) То представлява олекотена версия на съвместна декларация на социалните партньори, която резюмира дискусиите в работните групи и предлага определението „за нов силен старт на социалния диалог“. Заявлението е компромис между социалните партньори и Комисията.

В Стратегическия план за 2016-2020 г. на Европейската комисия е отбелязано, че тя се ангажира да работи за активизиране на социалния диалог. Това се отнася за включването им във всички социално-икономически инициативи, които биха могли да влияят на пазара на труда и социалната политика като например Енергийния съюз, Единния цифров пазар и др. Също така по линия на Европейския социален фонд са подкрепени редица проекти с цел укрепване капацитета на социалните партньори на национално ниво.

В заключение трябва да се каже, че макар тази нова пътна карта за съживяване на ЕСД да има безспорната заслуга да върне заинтересованите страни на масата на преговорите, всичко в крайна сметка ще зависи от изпълнението на заложените в нея дейности. В този смисъл социалните партньори, особено ЕКП, са по-предпазливи в оценките си за свършеното от Европейската комисия. Успехът на начинанието ще зависи в голяма степен от самите социални партньори и тяхната способност да постигат обвързващи споразумения. Идеята е да се работи по кратка и стегната работна програма и дневен ред, включващи най-важните въпроси от приложното поле на социалния диалог. В същото време социалните партньори трябва да имат гъвкавостта да преговарят и за нововъзникнали проблеми.

Преглед на резултатите от европейския социален диалог

Европейският социален диалог включва двустранни и тристранни процеси между европейските социални

партньори и секторните социални партньори и Европейската комисия. Постигнатите по този начин споразумения се прилагат по два начина: с решение на Съвета и такива, приложени според процедурите и практиките на мениджмънта и труда в страните членки. Последните са т.нар. автономни споразумения и тяхното приложение изисква функциониращ социален диалог на национално и европейско равнище. В случая са важни също добро съчетаване между двете равнища, ефективни национални индустриални отношения и солиден капацитет на социалните партньори на национално ниво.

По данни на EUROFOUND към 29 юли 2020 г. ЕСД е дал живот на 1089 съвместни текста в общо 43 сектора.³¹ От тях има подписани десет междусекторни, едно мултисекторно и 14 секторни споразумения. Става дума за общо 25 споразумения, които представляват около 2,3% от общия брой документи в резултат на ЕСД. Разпределението по видове съвместни документи може да се види в Таблица 2 по-долу.

Таблица 2
Разпределение по видове на документите в резултат от ЕСД (към 29 юли 2020 г.)

Вид документ	
Споразумения, приложени с решение на Съвета	15
Автономни споразумения	10
Съвместни мнения	587
Декларации	175
Инструменти	100
Последващи доклади	60
Процедурни текстове	51
Насоки	49
Ориентации за политиката	20
Рамки за действия	12
Кодекси за поведение	10

Източник: Eurofound (2020). *Industrial relations: Developments 2015-2019*. Christian Welz, Ricardo Rodríguez Contreras, Christine Aumayr-Pintar and David Foden.

През разглеждания период е сключено само едно автономно споразумение на междусекторно ниво – за активното стареене и подхода между поколенията. Споразумението отразява отговора на социалните партньори на предизвикателствата, свързани с демографските промени в ЕС. В него се подчертава необходимостта да се гарантира, че по-възрастните работници ще останат интегрирани на трудовия пазар (в смисъл на това, което работят, с техните знания и умения) както и, че опитът им ще бъде адекватно признат и оценен.

Секторният социален диалог през същия период беше много активен. Той доведе до приемането на предимно на съвместни мнения и декларации по

³¹ Eurofound (2020). *Industrial relations: Developments 2015-2019*. Christian Welz, Ricardo Rodríguez Contreras, Christine Aumayr-Pintar and David Foden.

специфични въпроси от значение за ЕС като цяло или отделни сектори. На секторно равнище бяха сключени три споразумения, които следва да се приложат чрез решение на Съвета.

Един от сложните и противоречиви въпроси по време на Комисията на Жан-Клод Юнкер е именно за статута на споразуменията между социалните партньори. Става дума за това дали Комисията е задължена да предложи те да се прилагат чрез решение на Съвета или тя да действа съгласно своите правомощия и да се върви към приемането на директиви. Подобни са случаите с междусекторните споразумения по въпросите на родителския отпуск и непълната заетост, както и някои секторни споразумения за работното време.

Обратно, други две споразумения не са приложени по този начин. Това са ревизираното споразумение за личните услуги (2016) и споразумението в сектора на централната администрация относно информирането и консултирането на заетите в държавната администрация (2015).

Институционалната рамка като гаранция за икономическите и социалните права

Европейски стълб на социалните права

Европейският стълб на социалните права е определен от Европейската комисия като „самостоятелен правен документ, който определя основните принципи и ценности на равнище ЕС“. Целта му е да служи като „ориентир за ефективна заетост и социални резултати в отговор на настоящите и бъдещите предизвикателства“. Документът е обявен официално през ноември 2017 г. от Европейския парламент, Съвета и Европейската комисия. Той предвижда прилагането на 20 социални принципа, разделени в три глави (Таблица 3).

Равни възможности и достъп до пазара на труда	Справедливи условия на труд	Адекватна и устойчива социална защита
Изграждане на умения	Адекватен и надежден баланс на правата и задълженията между работодателите и работниците	Достъп до здравни и социални обезщетения
Учене през целия живот	Баланс между гъвкавост и сигурност с цел създаване на работни места и приспособяване на фирмите	Достъп до висококачествени грижи за децата, здравеопазване и дългосрочни грижи
Активна подкрепа за заетост	Насърчаване на социалния диалог	

Целта на ЕК е стълбът да надгради и допълни правото на ЕС в социалната област като по този начин се фокусират политиките в някои области от изключителна важност за добре функциониращи и справедливи пазари на труда и системи за социална защита. По мнение на експертите на EUROFOUND стълбът не би трябвало да замести вече съществуващи права, а по-скоро да служи като рамка и ориентир за проследяване на икономическите и социалните постижения на страните членки, да насочва реформите в тях и още по-конкретно – да улесни възобновения процес на конвергенция в еврозоната.

ЕКП приветства приемането на стълба със заявлението, че той съдържа важни принципи. Въпреки това тя изрази и някои съмнения относно това как ще се приложат те на практика. Освен това ЕКП е загрижена за значението на политиката на флексикюрити с идеята, че така могат да бъдат оцетени правата на работниците.

БизнесОръп също приветства стълба с надеждата, че той ще допринесе за повишаване конкурентоспособността на Европа. Работодателите се интересуват най-вече от това да се повишава ефективността на пазара на труда и социалната политика.

Европейска институция по труда

Председателят на ЕК Жан-Клод Юнкер обяви идеята за създаване на подобна институция през септември 2017 г. Целта на новата агенция е да осигури прилагането на европейските правила за свободно движение по прост, ефективен и справедлив начин. Институцията трябва да има инспектираща и задължаваща роля. Публичните консултации за новата агенция предвиждаха три сценария: подкрепяща роля, оперативна роля и задължителна роля.

През март 2018 г. ЕК публикува предложение за Регламент на Съвета за създаване на Европейска институция по труда като децентрализирана агенция.

Европейската институция има три цели:

- да улесни достъпа на индивиди и работодатели до информация за техните права и задължения и предлаганите услуги. Агенцията ще предлага информация за заетостта, обучението, мобилността, наемането на работа и възможностите за квалификация. Тя ще бъде също в услуга на хората, които живеят или са ангажирани в трансгранични дейности в ЕС.
- да подкрепя сътрудничеството между страните членки в транс-граничното прилагане на европейското право, включително да прави съвместни инспекции. Тя ще подпомага обмена на информация и изграждането на капацитет в националните администрации. Така ще повиши степента на доверие между участващите страни, ще се подобри сътрудничеството и ще се предотвратят измами и злоупотреби.

- да посредничат при решаване на трансгранични спорове между националните органи или при сериозни проблеми на пазарите на труда като например реструктуриране на компания с филиали в няколко страни членки.

Новата институция наследява функциите на редица досегашни звена и организации в ЕС, които имат отношения към пазара на труда и социалната сигурност. Европейската агенция по труда е базирана в Братислава и започна работа през 2019 г. Очаква се да бъде напълно изградена през 2024 година.

Европейската институция по труда наследява също дейността на Европейската платформа за борба с недекларираната заетост. Този проблем сериозно тревожи европейските институции и през 2013 г. започнаха формални консултации между социалните партньори по темата и с намерение да се укрепи сътрудничеството в тази област. В крайна сметка социалните партньори се въздържаха от последващи формални стъпки, защото беше преценено, че проблемът е в компетенциите на националните власти. Впоследствие ЕК излезе с решение за създаване през 2016 г. на Платформата.

Европейската платформа за борба с недекларираната заетост обединява съответните национални институции и включва социалните партньори, инспекциите по труда и социалното осигуряване и данъчните власти. Целта е да се улесни сътрудничеството между тях и да се прилагат иновативни подходи, да се обменят добри практики и да се предприемат съвместни акции. Така например, работната програма за 2019-2020 г. предвижда борба с фалшивата самозаетост и злоупотребите с т.нар. компании-пощенски кутии. Идентифицирани са следните четири сектора с най-висок риск относно недекларираната заетост: селско стопанство, авиация, туризъм, хотелиерство и ресторантьорство и кетъринг.

Социалният диалог в избрани тематични области

Организация на труда и условия на труд

Организацията на труда продължава да бъде важен въпрос за законодателите и социалния диалог, особено в контекста на променящия се характер на труда. Новите форми на работа поставят редица проблеми пред социалните партньори в смисъл на защита на работниците и осигуряване на справедливи условия на труд.

Директива за прозрачни и предсказуеми условия на труд

По време на Комисията „Юнкер“ се проведе дискусия за ревизиране на Директивата за писмено заявление. Тя е в действие от 1991 г. и дава право на работещите да получават при започване на работа писмено уведомление от техния работодател, съ-

държащо основните аспекти на трудовото отношение. Директивата изброява минималното съдържание, за което работодателят е задължен да уведоми работника през първите два месеца на трудовото правоотношение с цел да се гарантират „прозрачни и предсказуеми условия на труд“. То включва идентифициране на двете страни, месторабота, съдържание на труда, очакваната продължителност на заетостта, първоначалната основна заплата и основното работно време в дни или седмично измерение.

Предвид нарастващата гъвкавост на пазара на труда през 2017 г. ЕК проведе REFIT оценка на директивата. Тя приключва със заключението, че макар и да подобрява защитата на работника чрез повишаване на прозрачността, директивата има и някои недостатъци.

През 2017 г. по темата се проведе консултации в два тура между социалните партньори. Те обаче завършиха без решение за преговори между тях. При тази ситуация ЕК излезе с предложение за нова директива за прозрачни и предсказуеми условия на труд през декември 2017 г. След политическо решение на Европейския парламент, Съвета и ЕК предложението е прието на 13 юни 2019 г.

Новата директива определя нови права за всички работници. По-конкретно, тя адресира въпроса за защитата на нестандартните и по-уязвими работници, като в същото време намалява административния товар за работодателите и гарантира приспособимостта на пазара на труда. Директивата гарантира тези права на всички работници, включително тези с нула часове договори, инцидентна работа, домаш работа, работа с ваучери и работа за онлайн платформи.

Директивата се прилага за всички работещи повече от 3 часа на седмица за период от 4 седмици (тоест 12 часа на месец). В същото време някои работници могат да бъдат изключени от някои от изискванията. Работодателите се задължават да информират работещите не по-късно от седмия календарен ден на работното взаимоотношение относно следните съществени аспекти:

- идентичност на двете страни, място и характер на работата;
- първоначалното базово възнаграждение и размера на платения отпуск;
- продължителността на стандартния работен ден/седмица, когато това е възможно;
- в случаите, когато работодателят е задължен да осигурява социално работника, следва да се посочи с коя социално-осигурителна институция работи той.

В случаите, когато работното време е изцяло или до голяма степен непредвидимо, работодателите трябва да информират работещите за референтния брой часове/дни, през които те ще трябва да

работят. Необходимо е също уведомление за минималния срок на предизвестие, когато те ще бъдат повикани на работа и за броя на гарантираните платени часове.

Директивата дава право на работещите:

- да ограничат изпитателния срок най-много до шест месеца, като не се допускат по-продължителни срокове, освен ако това е в интерес на работника или оправдано от характера на работата;
- да търсят допълнителна работа, като се забраняват клаузите за ексклузивитет и се лимитират клаузите за несъвместимост на работата;
- да знаят достатъчно рано кога ще бъдат на работа, когато работното разписание е непредвидимо (например в случая на работа до поискване);
- да получават законодателна защита в случаите на договори с нула часове;
- да получат писмен отговор на поискване за преместване на друга, по-сигурна работа след изтичане на шест месеца;
- да получат безплатно задължителното обучение, което работодателят е задължен да предостави.

Административният товар за работодателите са намалява, като им се дава правото да предоставят необходимата информация електронно. Според очакванията на ЕК приблизително три милиона заети в нови и нестандартни форми на работа ще се възползват от предвидените в Директивата права. Държавите членки са задължени да транспонират директивата в националното си законодателство до 2022 г.

Стопиране на ревизията на Директивата за работното време

Дебатите за ревизия на Директивата за работното време се водят от 2008 г. на европейско равнище с ясното разбиране за важността на въпросите за гъвкавостта на работното време и баланса между трудов и личен живот. Те обаче останаха нерешени. Европейската комисия се консултира с представителите на работниците и работодателите, но те не постигнаха съгласие по темата. По принцип работодателите искат повече гъвкавост, докато синдикатите – повече защита и сигурност. Синдикатите бяха особено загрижени за прилагането на клаузите за изключения и дерогация от Директивата. Всъщност процесът беше блокиран на ниво Съвет, а оттам и социалните партньори бяха силно затруднени в търсенето на решение.

В крайна сметка ЕК подчерта, че даже и без ревизия Директивата остава важен инструмент, въпреки някои предизвикателства по приложението ѝ. През 2017 г. ЕК представи интерпретативна комуникация с цел да поясни някои правни двусмислия и се отказа от по-нататъшни опити за ревизия.

Здраве и безопасност

Проблемите на здравето и безопасността при работа са били и са във фокуса на ЕК и социалните партньори. Комисията „Юнкер“ включи регулаторната рамка по тази тема в процеса на преглед и оценка REFIT. Изводът беше, че тя продължава да е релевантна и актуална. В същото време ЕК допълни и осъвремени Директивата за канцерогените и мутагените.

Секторен социален диалог по темата здраве и безопасност

Здравето и безопасността при работа са важни въпроси за социалния диалог както на междусекторно, така и на секторно ниво. В сектора на персоналните услуги през юни 2016 г. беше подписано споразумение за здраве и безопасност, отнасящо се до фризьорите. По повод на същото споразумение социалните партньори поискаха да му се придаде правна сила чрез решение на Съвета. Но ЕК не го е придвижила по тази процедура. В съвместна декларация от декември 2019 г. социалните партньори са ангажират към автономно приложение на споразумението чрез широк набор от дейности.

Секторен социален диалог по тези въпроси се разви и в сектора на химията, където беше подписан съвместен текст за REACH (регулация за регистрирането, оценката, разрешаването и ограничаването на химикалите) и здравето и безопасността през декември 2017 г. В сектора на мебелната промишленост беше подписано съвместно заявление за здраве и безопасност при работа през май 2018 г. В строителството през юни 2017 г. е приет меморандум за разбирателство относно по-безопасна работа със строителните машини. Социалните партньори в сектора на морския транспорт договориха през май 2016 г. съвместна декларация относно рисковете на вируса „Зика“ и насоки за предпазване на екипажите в засегнатите страни. Преди това през януари 2015 г. подобен документ беше подписан във връзка с болестта ебола.

Има договорени и редица документи, касаещи психологическите рискове. Секторните социални партньори в централната администрация договориха съвместен текст за справяне с психологическите рискове на работното място през ноември 2017 г. В сектора на образованието през ноември 2016 г. е подписана съвместна декларация и са приети практически насоки за превенция и борба с психологическите рискове.

Зелена икономика

През периода 2014-2019 г. в ЕСД беше поставен акцент върху устойчивото развитие, „зелената“ икономика и кръговата икономика. Това отразява загрижеността на обществото към промените в климата.

През декември 2014 г. ЕК излезе с комуникация относно кръговата икономика, която цели да се намалят отпадъците и засяга пълния икономически цикъл. Тя беше придружена от План за действие и виртуална платформа с участието на всички заинтересувани страни. В документа ЕК определя дългосрочната цел за климатично неутрална Европа през 2050 г. Това означава, че намалението на въглеродните емисии, което предстои в периода между 2030 и 2050 г. трябва да бъде два пъти по-значително, отколкото това, което се предвижда за периода 1990-2030 г.

Комисията „Юнкер“ постави също основите на европейската „Зелена сделка“, която беше лансирана през декември 2019 г. Целта ѝ е да превърне Европа в първия в света климатично неутрален континент като при това осигури прехода към устойчива икономика да е „социално справедлив“.

Справедлив преход

На фона на тези развития социалните партньори се фокусираха върху справедливия преход с намерението работниците да не пострадат от икономическите промени в индустриите с големи въглеродни емисии към устойчиво производство на енергия и зелени технологии.

На междусекторно ниво социалните партньори излязоха със съвместно мнение през март 2016 г. В него те призовават европейските институции да поставят конкурентоспособната и устойчива промишленост в центъра на европейските политики. През май 2017 г. те приеха съвместна декларация, която призовава да се използва потенциалът за създаване на нови работни места на зелената икономика.

На пръв поглед изглежда, че това са въпроси, които засягат всички. Но всъщност някои сектори ще бъдат особено уязвими в средносрочен план, като например добивната промишленост. През октомври 2016 г. социалните партньори от сектора подписаха съвместен текст относно политиката на ЕС за намаляване на въглеродните емисии след 2020 г. Аналогичен текст приеха и партньорите от стоманодобивната промишленост през ноември 2016 г.

Кръгова икономика

Кръговата икономика е проблем, който все по-често се дискутира в рамките на ЕСД. Социалните партньори в сектор „производство на хартия“ подписаха съвместно мнение през октомври 2019 г. Секторът на храните и напитките излезе със съвместно заявление относно промените в климата през ноември 2015 г., което се основава на прогнозираното увеличение на глобалното търсене на храна. Други сектори (производство на енергия, хартия и химикали) приеха съвместни текстове през 2015 г. в навечерието на Конференцията на ООН за промените в климата в Париж.

Дигитализация

Социалните партньори от всички сектори участват в социален диалог и колективно договаряне по въпросите на дигиталната трансформация на икономиката и света на труда. По мнението на Европейския икономически и социален съвет от 2017 г. дигитализацията и нейните ефекти върху труда следва да бъдат приоритетни за социалните партньори на европейско равнище. Съветът препоръчва да се подобрят ефективността и релеванността на социалния диалог, предвид на промените в труда. В този контекст ЕСД следва да се занимава с въпросите на заетостта, ученето през целия живот (особено професионалното образование), прехода между различни работни места, условията на труд и заплащане, социалната защита и нейното устойчиво финансиране. В по-ново време особено значими станаха въпросите на „големите данни“, изкуствения интелект и защитата на данните на работниците.

Инициативи на междусекторно ниво

На европейско междусекторно ниво работодателите и синдикатите са подготвили и приели заедно и поотделно различни становища по въпросите на дигитализацията. „БизнесОръп“ в своя препоръка за успешна дигитална трансформация на Европа подчертава необходимостта от адаптиране в максимална степен на пазарите на труда и организацията на труда с цел извличане на максимална полза от дигитализацията. ЕКП още през 2015 г. изтъкна, че дигитализацията не е само въпрос на технологии и пазари, но е и необходимо да се гарантира справедлив преход от старите традиционни работни места към дигиталните такива в промишлеността и услугите. Това няма как да стане без активното участие на синдикатите от гледна точка на качеството на работните места. През 2017 г. ЕКП предложи да започнат преговори с работодателските организации по темата за дигитализацията. ЕКП призова за обмен на информация и опит относно подхода в подобни ситуации. Пак синдикатите предложиха нов форум за диалог с онлайн платформите.

През март 2016 г. по време на Тристранната среща на върха по социални въпроси европейските социални партньори оповестиха съвместна декларация относно дигитализацията. В нея се казва: „Социалните партньори и публичните власти на различните нива следва заедно да оценят как по-добре да адаптират политиките за повишаване на уменията, регулациите и институциите на пазара на труда, както и организацията на труда и процедурите за информиране, консултиране и участие на работниците, така щото да се извлекат максимални ползи за всички от дигитализацията.“ (ЕКП, „БизнесОръп“, UEAPME и CEEP)³²

³² Eurofound (2020). *Industrial relations: Developments 2015-2019*. Christian Welz, Ricardo Rodríguez Contreras, Christine Aumayr-Pintar and David Foden.

В хода на подготовка на тяхната съвместна работна програма 2019-2021 г. социалните партньори на междусекторно ниво се споразумяват да се занимават с дигитализацията приоритетно, както и да водят преговори за сключване на автономно споразумение по темата. Тяхното намерение е това споразумение да включва въпроси като придобиването на дигитални умения, организацията на труда и условията на труд. Рамковото споразумение за дигитализацията беше подписано на 22 юни 2020 г. от ЕКП, БизнесОръп, СЕЕР и SME united.

Инициативи на секторно ниво

На европейско секторно ниво социалните партньори в редица сектори също са ангажирани с дигитализацията и нейната специфична перспектива. Приетите текстове включват общи позиции и декларации за намерения.

Обсъжданията между EPSU и Федерацията на европейските социални работодатели доведоха до съвместен текст за дигитализацията в сектора на социалните услуги от юни 2019 г. Социалните партньори от сектора „Производство на хартия“ подписаха през юли 2018 г. резолюция за дигитализацията в сектора хартия и целулоза и нейното влияние върху конкретната промишленост и заетостта. През ноември 2018 г. е подписана съвместна декларация за дигитализацията и отражението ѝ върху заетостта в банковия сектор. През ноември 2019 г. социалните партньори подписаха съвместно заявление относно дигиталната трансформация на работното място в химическата промишленост. В сектора на промишленото почистване е договорено съвместно заявление за отражение на дигитализацията върху заетостта през октомври 2019 г. В сектора „Застраховане“ социалните партньори направиха съвместно заявление за социалните ефекти от дигитализацията през октомври 2016 г. и подготвиха последващ документ през февруари 2019 г. Съвместно заявление за по-добро регулиране и дигитално приложение е договорено през декември 2018 г. в пътния транспорт. Социалните партньори в морския транспорт сключиха съвместно споразумение за дигитализацията в корабоплаването през юни 2017 г. Социалните партньори в местните и регионалните власти се договориха за съвместна декларация за възможностите и предизвикателствата на дигитализацията през декември 2015 г.

Миграция

През периода 2015-2019 г. миграцията е един от най-важните за секторните социални партньори въпроси, предвид засиленото движение на хора към и вътре в Европа. Работата в тази насока беше фокусирана върху антидискриминацията и начините на подкрепа за мигрантите и бежанците, особено по време на бежанската криза през 2015 г. Тя доведе до спешна реакция на ЕС под формата на два спасителни пакета от мерки (Европейски дневен ред по миграцията)

и до отговор от страна на социалните партньори. На междусекторно равнище те излязоха със съвместно заявление през март 2016 г. В него се подчертава необходимостта от координирани действия, за да се подготви и приложи единен отговор в рамките на ЕС.

През април 2016 г. ЕК одобри серия от инициативи, целящи решаването на мигрантската криза. Чрез комуникация беше лансиран процесът на реформиране на Общата европейска система за убежище и бяха определени мерки за съхранение на пътищата за легална миграция към Европа.

През юни 2016 г. ЕК представи реформите на системата за европейска синя карта, която се прилага за висококвалифицирани работници извън ЕС. Тя дава права на тези работници да живеят и работят в страните от ЕС при условие, че имат високо ниво на професионална квалификация (университетска диплома) и трудов договор или обвързваща оферта за работа, които предвиждат заплата над средната за съответната страна.

ЕКП изрази своята подкрепа за Директивата за синята карта при положение, че се запазят легалните начини за миграция без да се поставя под заплаха социалната защита.

Бизнес Юроп(BUSINESSEUROPE)³³ подкрепи инициативата за реформиране на легалната миграция и интеграционната рамка, защото намаляващият брой работници в ЕС ще предполага все повече интеграцията на чужденци на европейския пазар на труда, за да се гарантират икономическият растеж и благосъстоянието в Европа.

През декември 2017 г. европейските социални партньори договориха съвместна декларация за миграцията, озаглавена Европейско партньорство за интеграция. Тя разглежда въпросите за интеграцията на мигрантите в ЕС.

Аналогично секторните социални партньори също дебатират този въпрос и последиците от него за съответните сектори. Социалните партньори в образованието договориха съвместен текст през декември 2019 г. за качествена рамка за ефективно включване на мигрантите и бежанците в образованието. Той е придружен и от практически насоки как да бъдат подкрепени новопристигналите мигранти и бежанци в училищата. През декември 2016 г. социалните партньори в местните и регионалните администрации договориха общи насоки за миграцията и укрепване на антидискриминацията в тези администрации. Секторът на частната сигурност също подготви съвместна декларация предвид нарасналия брой бежанци в Европа през февруари 2016 г.

³³ Европейска асоциация на националните организации на работодателите. Обхваща предимно големи предприятия от частния сектор

Равенство на половете и баланс между работата и личния живот

Принципът за равенството на половете и зачитането на техните възможности, социални и икономически проблеми и постижения е в центъра на вниманието на ЕС още от началото на неговото функциониране. Той е залегнал в основополагащите документи на ЕС и се съблюдава стриктно в работата на всички европейски институции.

Равенството на половете в ЕСД

Естествено тази тема присъства активно и в ЕСД, като напоследък често тя се ориентира предимно към това как да бъдат привлечени за работа повече жени към традиционно доминираният от мъже сектори. През ноември 2018 г. социалните партньори в морския транспорт подписаха декларация за повишаване присъствието на жени в корабоплаването в Европа с акцент върху баланса между работа и личен живот и промяна на културата на борда. Социалните партньори в сектора на местните и регионалните администрации приеха през ноември 2017 г. комплект ревизириани насоки за подготовката на планове за действие по темата за равенството на половете.

Директива за баланс между работа и личен живот

На 24 януари 2019 г. в рамките на Европейския стълб на социалните права ЕК, Съветът и Европейският парламент се договориха да приемат предложение за директива за баланс между работа и личен живот на родителите и полагащите грижи. Такъв текст е бил предложен за първи път през април 2017 г., като документът отчита промените в обществото и цели да даде възможност на родителите и полагащите грижи да балансират по-добре своята работа и семеен живот. Целта е също по-справедливо разпределение на грижите и отговорностите между жените и мъжете. Директивата е в сила от 1 август 2019 г., а страните членки имат три години на разположение, през които следва да я транспонират в националното си законодателство. Тази директива допълва Директива 2010/18/EU за родителския отпуск, която беше приета по инициатива на европейските социални партньори.

Директива има за цел да предостави на работещите допълнителен отпуск за отсъствие при определени обстоятелства в интерес на по-добрия баланс на работата и личния живот. Централната мярка предвижда правото на 10 дни отпуск по бащинство, което е новост за европейското законодателство. Те следва да бъдат заплатени най-малко на нивото на обезщетението по болест. Право на такъв отпуск имат всички независимо от техния семеен статут съгласно националното законодателство.

Родителският отпуск е определен на четири месеца, но два от тези четири месеца не могат да се прехвър-

лят за ползване от другия родител, за да се насърчи участието на мъжете. При отказ от страна на работодателя той се задължава да отговори писмено и в разумен срок, като аргументира отказа си за ползване на родителския отпуск.

В случай на болест на близък роднина съгласно новата директива полагащите грижи имат право на пет дни отпуск през годината. В директивата не се посочва изрично дали този отпуск е платен, но страните членки се насърчават да обмислят този въпрос отново с идеята да се включат повече мъже.

Родителите и полагащите грижи за деца до 8 години имат право да поискат гъвкаво работно време (намалено, променено или дистанционна работа). При това след изтичане на отпуска им те ще имат право да се върнат на същото работно място и при нормално работно време. При решаването на подобни въпроси следва да се отчитат интересите както на работника, така и на работодателя. Последният е задължен да даде аргументиран отговор в разумен срок.

Страните членки се ангажират да вземат необходимите мерки, така че да се забрани или предотврати уволнението на лицата, поискали подобни промени в организацията на работата им.

Социално включване

Политиката за социално включване предполага решаването на широк набор от въпроси в областта на социалната защита и включването в пазара на труда на различни групи индивиди. Към тях спадат и демографските промени и по-конкретно застаряването на населението.

Препоръка за социална защита

През април 2017 г. ЕК започна първите консултации със социалните партньори в контекста на Европейския стълб на социалните права относно възможните начини да се осигури социална защита за хората, заети в новите форми на работа. След два тура консултации ЕК излезе с предложение за препоръка, което беше формално одобрено на 8 ноември 2019 г. Целта на този документ е да бъдат подкрепени хората в нестандартна заетост и самонаети. Факт е, че поради техния статут на заетост те не са достатъчно защитени по линия на социалното осигуряване и страдат от по-голяма икономическа несигурност. Препоръката включва социалното осигуряване в случаите на безработица, болест и здравно осигуряване, майчинство и бащинство, трудови злоупотреби и професионални заболявания, инвалидност и старост. ЕК се ангажира да подпомогне страните членки и заинтересованите страни при постигане на целите на препоръката чрез диалог и обмен на добри практики и обучение. Пред-

вижда се също подобряване на социалната статистика и въвеждането на система за мониторинг.

Активно стареене и демографски промени

ЕК определя активното стареене като „подкрепа за хората да останат отговорни за своя собствен живот като остаряват и когато и където е възможно да допринасят за развитието на икономиката и обществото“.

По тези въпроси са приети редица съвместни документи. Пример за това е автономното споразумение за активно стареене и междупоколенческият подход, подписано от междусекторните социални партньори през март 2017 г.

В сектора на храните и напитките социалните партньори приеха съвместен текст за добри практики и политики за активно стареене през юни 2016 г. Идеята е да се използват талантите и опитът на всеки и се дават примери за добро управление на тези процеси. Отново през 2016 г. активното стареене беше във фокуса на вниманието на застрахователната индустрия. Същата година социалните партньори от търговията подготвиха комплект от доброволни насоки в подкрепа на разнообразието по възраст. Съвместен текст по темата за демографските промени приеха и социалните партньори от сектора на пощенските услуги през 2015 г. Всички тези документи се занимават с въпросите на антидискриминацията, уменията и компетенциите както и как да бъдат привлечени нови работници.

Европейска директива за задължителна надлежна проверка за спазване на човешките права и отговорно бизнес поведение

Все още в практиката на компаниите, в т.ч. многонационалните, и техните вериги за доставки и субконтрактори се наблюдават случаи на нарушаване на човешките права, включително на правата на работниците и синдикатите. Тук става дума за свободата на сдружаване, колективно договаряне, правото на информация, консултация и участие и предприемането на колективни действия. В допълнение, нарушава се правото на достойно възнаграждение и условия на труд, както и изискванията за здраве и безопасност при работа. Всяка година организацията Corporate Human Rights Benchmark оценява дейността на компаниите в контекста на Ръководните принципи за бизнес и човешки права на ООН. Данните за 2020 г. показват, че почти половината (46,2%) от най-големите компании в света не са предприели нищо за да идентифицират или предотвратят нарушения на човешките права в техните вериги на доставки.³⁴ Затова ЕС предложи да предприеме действия в израз на политическа отговор-

ност и в унисон със своите цели и ценности, привързаността си към принципите на свобода, демокрация и зачитане на човешките права, залегнали в Договорите на ЕС и Хартата на основните права.

През последните години синдикатите и над 100 организации на гражданското общество проведоха масирана кампания за въвеждане на задължителни междусекторни правни мерки, изискващи от компаниите и финансовите институции да идентифицират, предотвратяват, намаляват и докладват за нарушаване на човешките права и увреждането на природата във връзка с техните операции, дъщерни дружества и вериги на стойността.

В резултат на 29 април 2020 г. Европейският комисар по правосъдие Дидие Райндерс декларира, че като част от работната програма на ЕК за 2021 г. и европейската „зелена сделка“ ще бъде внесено за разглеждане законодателство за задължителна надлежна проверка на компаниите за устойчиво развитие. Това заявление е направено по време на онлайн среща на високо равнище с домакинството на Работната група на Европейския парламент за отговорно бизнес поведение. По време на събитието е представено и специално проучване за ситуацията в Европа в тази област.

Особено активна в тази насока е дейността на ЕКП. Тя настоява за приемане на европейска директива за задължителна надлежна проверка за спазване на човешките права и отговорно бизнес поведение. Директивата следва да наложи задължителни и ефективни механизми за надлежна проверка, които да обхващат дейността на компаниите и техните бизнес отношения, в т.ч. веригите им на доставка и субконтрактори. Директивата ще бъде важна крачка напред към зачитане на човешките права, които включват като основен компонент правата на работниците и синдикатите. Препоръчва се директивата да даде възможност на работниците да се борят с нарушенията на техните права. Представителите на работниците и синдикатите трябва да получат своето място в процеса на надлежната проверка. Жертвите на подобни нарушения трябва да имат достъп до правосъдие, включително и синдикатите. Компаниите трябва да бъдат отговорни за своите действия и на тях следва да се налагат санкции в случай, че не спазват задълженията си за надлежна проверка.

През декември 2020 г. към края на Германското председателство, Съветът призова ЕК да подготви предложение за европейска правна рамка за устойчиво корпоративно управление. Тя следва да включва междусекторни задължения за надлежна проверка на веригите на доставка.

В отговор депутатите от Европейския парламент започнаха работа по позиция относно това как би трябвало да изглежда подобен закон. На 27 януари 2021 г. Комитетът по правни въпроси прие доклад с препоръки към ЕК относно задължителната корпоративна надлежна

³⁴ <https://www.business-humanrights.org>

проверка и отчетност. Отделно на 8 февруари т.г. ЕК приключи с обществените консултации по нейната Инициатива за устойчиво корпоративно управление.

2.3 Рамка за транснационалните споразумения в европейските компании – дискусиата продължава

Ролята на европейските споразумения на равнище компания, като нов инструмент в индустриалните отношения на фирмено равнище, нараства значително през последните 20 години. Тези споразумения дават възможност да се приеме транснационален подход към въпросите, свързани с корпоративната политика, реструктурирането, политиката в областта на труда, политика на доходите и представителството на работниците.

Дебатът за необходимостта за приемане на незадължителна **рамка за европейските споразумения е с цел** да се регулират по подобен начин въпроси като определяне на страните, които имат право да се договарят, също формата и съдържанието на споразуменията, правната сила на споразуменията, връзката им с националните и секторни споразумения, както и правото на колективно действие при неизпълнение на някои от клаузите им.

В тази връзка **Европейската комисията осъществи дискусия за създаване на „доброволна правна рамка“ за транснационално колективно трудово договаряне на равнище компания или на секторно ниво.**

В доклада си от 2008 г. относно развитието на индустриалните отношения в Европа транснационалните преговори между представители на мениджмънта на МНК и представителите на работниците транснационалните споразумения бяха анализирани като нов формат на транснационални индустриални отношения. **В този документ е предложено за първи път създаване на доброволна европейска рамка за разработване на ясни правила по такива въпроси като процедури на договаряне и правна сигурност.** Следва да споменем, че транснационалните споразумения на равнище компания (ТСК) според документа, който Европейската комисия публикува по въпроса през юли 2008 г., са споразумения, които са дори по-многобройни (76) от тези с глобален обхват (59). **Въпреки че правният статут на двете категории споразумения (транснационални и европейски) не се различава, всеки от тях има специфични характеристики по отношение на участващите в него страни и разглежданите теми. Темите, разглеждани в споразумения с европейско приложение, се различават значително от тези, разглеждани в споразумения с глобално приложение. Европейските споразумения се занимават с по-специфични теми.** Най-често разглежданата тема в обхвата на тези споразумения е реструктурирането, като някои споразумения си

поставят за цел да дефинират общи принципи за бъдещето, други въвеждат мерките за социална подкрепа в рамките на специфично реструктуриране (Papadakis, 2008; Schoemannel, 2008). Можем също да цитираме споразумения, които се отнасят до ученето през целия живот и които имат за цел да поддържат и укрепват пригодността за заетост на служителите, включително в случай на бъдещо реструктуриране. Друга тема е тази за социалния диалог и информация и консултиране. Тези споразумения са продължение на процеса на развитие на международните индустриални отношения и колективно договаряне, който започна през 1980г.

ЕК е създавала база данни на транснационални споразумения на равнище компания³⁵. Създадена беше и експертна работна група, която да проучи въпроса и да предложи насоки за бъдещото развитие, като изготви доклад, който бе публикуван в началото на 2012 година. Дискусиата относно приемането на правна рамка за транснационалните споразумения на равнище компания не е затворена и до днес.

Много въпроси поради липсата на правна рамка остават открити, защото все още не е ясна ролята на различните участници, които подписват тези споразумения. Не е ясна връзката между националното и европейското ниво по отношение на потенциалното включване на транснационалните споразумения в националното законодателство. Въпросът, свързан с разрешаване на спорове, също остава нерешен, тъй като досега няма реална правна практика. И накрая, но не на последно място, тъй като ангажиментът на страните не е правно обвързващ, въпросът за качеството на влияние на транснационалните споразумения на равнище компания по отношение на всички подразделения на МНК остава също открит.

Добре е да подчертаем, обаче, че международните транснационални рамкови споразумения си взаимодействат с европейските споразумения на ниво компания, но могат да се разглеждат по два фундаментално различни начина:

- първият начин на взаимодействие е на допълване и артикулация между двете нива. Следователно транснационалните фирмени споразумения като европейски секторни текстове биха били част от транснационална система за социален диалог на три нива по модела на някои национални системи, включващи междупрофесионално, секторно и фирмено ниво. Подобна система непременно ще остане ограничена до Европейския съюз, в който социалният диалог вече е институционализиран на секторно и междупрофесионално ниво. При този сценарий ще възникне въпросът за разпределение

³⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

- на ролите и мисиите на всяко ниво и за възможната вертикална координация между нивата.
- вторият начин на взаимодействие е на конкуренция между транснационалните фирмени споразумения и европейските секторни текстове. Тогава транснационалните фирмени споразумения биха материализирали на транснационално ниво обща тенденция към децентрализация на социалния диалог, който вече се наблюдава в националните системи, в ущърб на по-високите нива, съставени от междупрофесионалните и секторните (Ferner, Numan, 1998; Traxler, 1995). Трябва да се отбележи обаче, че децентрализацията не означава непременно изоставяне на цялата координираща роля от по-високите нива (Traxler, 1995, 2003).

Ако сравним двете области на взаимодействие в транснационалните и европейски професионални отношения, първо отбелязваме разликата в правната и институционалната рамка. Липсата на правна и институционална рамка, свързана с нивото на компанията, отговаря на институционалната рамка на европейския секторен социален диалог, ясно установена от членове 154. и 155. (предишни 138. и 139.) от Договора за ФЕС.

Това става в рамките на комитети, създадени и силно подкрепяни от Европейската комисия, а структурата и правилата за дейността са установени в приети юридически текстове. Европейският секторен социален диалог обединява социалните партньори, чиято представителност се признава съгласно официалните критерии, определени от Комисията, и изготвя документи, които попадат в типологията на текстовете, също дефинирани от последната. Напротив, появата и развитието на транснационални фирмени споразумения става при липсата на конкретна правна и институционална рамка. Отвъд това наблюдение обаче по-задълбоченото сравнение дава възможност да се идентифицират приликите и още повече връзките по отношение на действащите лица, темите и процеса на изпълнение на текстовете. Взаимодействията между транснационалните фирмени споразумения и европейския секторен социален диалог биха могли да се противопоставят на стратегията на синдикалните и работодателски организации, които са склонни да предпочитат ниво на транснационален социален диалог. Анализирайки действията на социалните партньори на транснационално ниво, Маргинсън (в Léonardetal., 2007) подчертава, че работодателите, директорите на компании и организациите на работодателите предпочитат компанията като ниво на действие, докато профсъюзите дават приоритет на секторно ниво. Тогава това общо наблюдение би довело до паралелно развитие на двете нива на транснационален социален диалог, без да се насърчават техните взаимодействия, като представителите на работодателите се стремят да насърчават транснационални фирмени споразумения и синдикални споразумения, фокусиращи се върху европейския секторен социален диалог.

Във връзка с изложените по-горе проблеми, които се пораждат на двете нива – транснационално и европейско, през септември 2012 г. Европейската комисия започна обществена консултация със заинтересованите страни относно транснационални споразумения на равнище компания (ТСК). ЕК призова всички заинтересовани страни да споделят своите виждания, по-специално относно начините за подкрепа на участниците в ТСК от гледна точка на постигане на по-голяма правна сигурност на начина, по който се прилагат тези споразумения. Подобряване на изпълнението на ТСК и намирането на по-добри възможности за изграждане на връзки с другите равнища на социалния диалог са също важна част от консултацията.

В своя документ за консултация Комисията подчертава конкретни въпроси, на които често възникват по време на преговорите на ТСК, в това число:

- кой ще има легитимно основание да ги подписва;
- какви са правните последици от тези споразумения;
- дали е необходимо да се прилага съдържанието на споразумението във всяка страна при зачитане на националните процеси на колективно договаряне.

Документът определя също какво трябва да се направи, за да се помогне за развитието на ТСК, като например:

- разработване на насоки и насърчаване на добри практики;
- поддържане на база данни за ТСК и подобряване на информацията за тях;
- създаване на препратки или рамки за използване в планирането или договарянето на ТСК;
- разработване на механизъм за изясняване на правните последици от ТСК.

Европейските социални партньори обаче досега не успяха да постигнат консенсус по предложението на Комисията за изграждане на доброволна примерна правна рамка.

Синдикатите са за създаване на такава рамка, но това е свързано с изпълнението на определени условия, които те считат за важни и не подлежат на преговори. Основното искане на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) е, че както мандатът за преговори, така и правото да се подписват споразумения, трябва да си останат изключително право на синдикатите.

Нека да припомним, че зад това искане стои опитът за транснационална координация от европейските синдикални федерации, които изпитват напрежение, идващо от техните националните членове, тъй като

последните трябва да се съгласят да делегират част от своите правомощия на преговарящите на европейско ниво. Проблем има и в това, че е възможно създаването на насоки и правна рамка да ограничат полето за маневриране на преговарящите на национално ниво. Трябва също да се отбележи, че подобна стратегия далеч не присъства във всички европейски синдикални федерации.

От страна на работодателите участниците в европейския секторен социален диалог и договарянето на транснационални фирмени споразумения по принцип са с различни позиции. Докато европейският социален диалог включва европейски работодателски федерации, признати за представителни, транснационалните фирмени споразумения се договарят от ръководството на дадена компания. Това наблюдение обаче може да бъде квалифицирано за сектори, в които компаниите пряко представляват националните членове на европейските работодателски организации. Това важи за сектори, в които държавните предприятия в миналото са се ползвали с монопол, като пощенски услуги или електричество. В тези случаи едни и същи участници в работодателската дейност могат да бъдат включени както в европейския секторен социален диалог, така и в преговорите за транснационални фирмени споразумения.

Работодателите, от една страна смятат, че не е необходима законодателна инициатива, въпреки някои трудности, които възникват при разработването на ТСК. Според тях, посочените трудности досега не са спъвали развитието на ТСК, доказателство е значителният брой европейски споразумения. Освен това, те считат, че съществуващата досега международна рамка е достатъчна и не е необходима рамка, която се ограничава само до Европа. Но натискът от компаниите, може би в перспектива, ще окаже влияние върху тази твърда позиция.

Например EDF, подписал транснационално споразумение с глобално значение, също е много ангажиран и в европейския секторен социален диалог, тъй като представлява Франция в комитета на електроенергийния сектор. Въпреки че хората в компанията, които участват в различните процеси, не са еднакви, те се координират помежду си и насърчават взаимодействието между транснационалните фирмени споразумения и дейностите на Европейския секторен комитет за социален диалог.

Взаимодействията между транснационалните фирмени споразумения и европейския секторен социален диалог могат да бъдат анализирани и от гледна точка на разглежданите теми. Именно темите могат да бъдат основата за създаване на правна рамка за европейските споразумения. Става въпрос за проверка дали тези теми са еднакви на двете нива на транснационалния социален диалог и дали те се разглеждат с еднаква

степен на точност. Сравнението не е лесно да се установи, тъй като класификациите, използвани за обозначаване на темите, са различни и един и същ текст може да обхваща няколко теми. Данните, които са достъпни, също трябва да бъдат представени в перспектива, тъй като те включват главно темите, присъстващи в текстовете на споразуменията, договорени от страните, но не и дискутираните теми, които не са формализирани в споразумението. Проучвателният анализ на темите, разгледани в транснационалните фирмени споразумения и текстовете, получени в резултат на европейския секторен социален диалог, разкрива, че определени теми са специфични за всяко от двете нива, докато други са общи. Така при направено сравнение между двете нива се вижда, че текстовете на европейските секторни споразумения са обвързани с теми, пряко свързани с европейската интеграция или с дейностите и политиките на Европейския съюз – социалните аспекти на европейските политики, предизвикателствата на разширяването, заетостта или по-широко икономическите и социалните политики. Напротив, други теми са специфични за транснационалните фирмени споразумения и не се появяват или са много малко в текстовете, произтичащи от европейския секторен социален диалог. Особено в случая с основните трудови права, тема, която се появява в почти всички транснационални фирмени споразумения с глобално значение, но която рядко се разглежда в европейския секторен социален диалог. По същия начин очакването и отговорното управление на реструктурирането са приоритетни теми на транснационалните фирмени споразумения с европейско значение и са много по-малко обсъждани в европейския секторен социален диалог. Същото се отнася и за конкретни теми, разглеждани в някои транснационални фирмени споразумения с европейско значение, като финансово участие или защита на данните. Освен това голям брой теми са често срещани и на двете нива. Теми като условия на труд, здраве и безопасност, заетост, обучение, равни възможности, социална отговорност или устойчиво развитие всъщност се разглеждат както в транснационални фирмени споразумения, така и в текстове, произтичащи от европейския секторен социален диалог. Самият факт, че тези теми са общи за двете нива на транснационалния социален диалог, обаче, не ни позволява да заключим, че съществува реална координация между тези две нива, целяща например да отхвърли чрез транснационални фирмени споразумения тема, която преди е била изследвана в рамките на рамката на европейския секторен социален диалог или, напротив, да бъде оформена от споразумения на секторно ниво на темите, фигуриращи в няколко транснационални фирмени споразумения. По-скоро можем да заключим, че Hancké (2002) нарича „сближаване без координация“, при което, изправени пред сравними проблеми, подобни решения се разработват на различни

нива на транснационалния социален диалог, без това да се превърне в организирана координация и уеднаквена правна рамка.

По-задълбочен анализ на текстовете, договорени на двете нива на транснационалния социален диалог, разкрива значителни разлики по отношение на прецизността на общите теми. По-често състоянието на предприятието се характеризира с по-голяма точност и по-подробни показатели за внедряване, но това невинаги е така. Някои текстове, договорени в рамките на европейския секторен социален диалог, определят например много точни правила и установяват много подробни процедури за наблюдение.

Тук трябва да припомним и няколко резолюции на Европейската конфедерация на профсъюзите, относно приемане на незадължителна правната рамка за транснационалните преговори с мултинационалните компании.

РЕЗОЛЮЦИЯ НА ИК НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ, приета на 11-12 март 2014 г.

ЕКП, заедно с европейските профсъюзни федерации, призовава Европейската комисия да придвижи предложението за решение за въвеждане на незадължителна правна рамка за транснационалните преговори с мултинационални компании. Решението ще има правно основание в Договора за ЕС и ще бъде официално прието с нормативен акт на Европейския съюз (решение). По този начин ще води до задължения за държавите членки и за участниците в договарянето, като им остави свобода на избор за „неучастие“. Задълженията ще доведат до предоставяне на правно обвързващ характер на ТСК, в частност предоставяне на нормативна функция.

ЕКП, в тясно сътрудничество с Европейските профсъюзни федерации, ще продължи да се застъпва за приемането на незадължителна правна рамка на транснационални преговори с мултинационалните компании и на ТСК. ЕКП ще предприеме двустранен подход. От институционална гледна точка ЕКП ще се ангажира с лобиране пред институциите на ЕС. В същото време Европейската конфедерация на профсъюзите ще засили сътрудничеството с европейските профсъюзни федерации да подкрепят инициативите на секторно ниво на социалния диалог, за да се постигне консенсус по правната рамка.

ПОЗИЦИЯ НА ИК НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ, приета от ИК на ЕКП на 8-9 март 2020 г. относно нова рамка за информиране и консултиране и представителство в управлението на европейските форми на компании и компаниите, използващи ЕС инструменти на дружественото право, позволяващи фирмена мобилност.

Ключови съобщения в позицията са:

- Демокрацията на работните места е от съществено значение за преодоляване на социалната, икономическата здравната криза и за отговорно и устойчиво възстановяване за всички.
- ЕКП настоява европейското законодателство да гарантира, че информацията и консултации по транснационални въпроси се провеждат преди централното управление да взема решения с трансгранични последици. Този процес на информиране и консултиране трябва да бъде свързан с информиране, консултиране и преговори на национално ниво.
- Правото на участие на служителите е също толкова актуално, когато и компаниите реорганизират своята юридическа архитектура извън границите, защото такова правно реструктуриране също има важни последици за правата на работниците на национално право.
- По отношение на представителството на работниците в надзорните съвети и/или управителните органи на предприятията принципът на „Стълбицето“, предложен като резервно или допълнително решение, би насърчило компаниите да започнат преговори с работници с цел постигане на споразумение относно представителството на работниците в бордовете за управление и надзор на компании, които се стремят да се възползват от разпоредбите на ЕС по отношение на мобилността.
- Усилията на ЕКП за засилване на представителството в бордовете на директорите и органите за надзор в европейските компании и компаниите, които използват инструментите за бизнес мобилност в ЕС, трябва да бъдат придружени със стабилизиране на правата за информация и консултации.
- ЕКП е силно ангажирана да осигури равенство между половете и многообразие вътре в надзорните съвети на дружествата и изисква законодателни мерки, обвързващи на европейско ниво равенство между половете в управителните съвети и органите на надзор на фирмите.
- **Новата рамка на ЕС трябва да бъде нов „допълнителен“ правен инструмент с хоризонтален ефект при определяне на стандарти за участие на работниците.**

Като алтернатива или в комбинация, това може да бъде правен инструмент, предлагащ изменения на директивата относно трансграничните реструктурирания, разделяния и сливания, както и правната рамка на Европейските дружества и Европейските кооперативни дружества, или комбинация от двете.

- **Новата рамка трябва да бъде придружена от подновени усилия за осигуряване на необходимите подобрения на правната рамка за европейските работнически съвети.**

Дискусията за създаване на незадължителна правна рамка относно европейските споразумения на ниво компания продължава и тя ще бъде предмет на задълбочени изследване от страна на европейските социални партньори.

2.4 Европейските работнически съвети – какво се случва с договорената европеизация на индустриалните отношения

Европейските работнически съвети (ЕРС) са особена форма на развитие на индустриалните отношения и социалния диалог на европейско равнище. Те са органи, представляващи работниците и служителите на многонационалните компании, които от своя страна са представители на всички работници от поделенията им в различни страни-членки на ЕС, включително и страни от европейското икономическо пространство, Швейцария и Обединеното кралство. Те са ключов елемент от европейския социален модел и отразяват важността, която се придава на представителството на работниците и социалния диалог в това, което с влизането в сила на новите договори на ЕС се нарича „социална пазарна икономика“.

Първите европейски работнически съвети са създадени в края на 80-те години на миналия век, като обхватят на компании с такива структури значително нараства с приемането на Директивата 94/45 на Европейските общности, която регулира създаването им и изисква транспониране в националните законодателства на страните членки. Тя се основава на правата по информиране и консултиране, които са **признати и защитени основни права в законодателството на ЕС** (член 27 от Хартата на основните права), които Договорът от Лисабон прави правно обвързващи.

През 2009 г. е приета и ревизираната Директива на Съвета и Европейския парламент, с която се подобряват условията за представителство и дейност на Европейските работнически съвети (ЕРС).³⁶

ЕРС все повече могат да се разглеждат като основни инструменти за добро корпоративно управление. Тяхната роля нараства в периода на финансовата и икономическата криза и след това, когато темповете на реструктуриране се ускориха. В такива условия е важно гласът на работниците да бъде чул от топ мениджърите, в частност, когато предстоят структурни промени в компанията и се засягат аспекти на заетостта, организацията на труда, безопасността и здравето при работа. Пълната и вярна информация и про-

цедури за консултации чрез механизмите за активно участие на работниците на всички нива, включително и на европейско ниво, имат важно значение, когато става въпрос за подкрепата или липсата на подкрепа от работниците и техните представители за процесите на промяна. Ефективното информиране и консултиране дават възможност на социалните партньори да играят активна роля в прогнозирането и отговорното управление на промените.

ПОЛЗИТЕ ОТ ЕРС

За работниците и служителите

- Структурирана информация за фирмените стратегии
- Разбиране на приетите решения
 - връзка с мениджмънта на корпорацията/МНК;
 - обмен на знания с колеги от други страни и изграждане на европейско измерение.

За компаниите

- Предоставяне на информация за стратегията на компанията и обосновка при вземане на решения, особено във време на промяна;
- Изграждане на интегрирана корпоративна култура в цяла Европа.

Преработената Директива за ЕРС, която преразглежда текста от 1994 г., дава допълнителни гаранции на европейските работници, в частност по отношение на споразуменията за информиране и консултиране и по този начин засилва възможностите на социалния диалог в европейските предприятия. Това е от особено значение в контекста на настоящата икономическа криза и нарастващия риск от реструктуриране. **Основните промени в Директивата целят:**

- гарантиране ефективността на правата на работниците и служителите на транснационални консултации и информиране;
- увеличаване на броя на ЕРС;
- осигуряване на възможност за непрекъснатото функциониране на съществуващите споразумения;
- повишаване на правната сигурност за приложението на Директивата.
- осигуряване на по-добра връзка между законодателните инструменти на Общността.

ОСНОВНИ ПРОМЕНИ:

1. Изяснен е по-добре смисълът на понятията „информиране“ и „консултиране“ с работниците и служителите в съответствие с понятията, посочени в последните директиви в тази област, които се прилагат в национален контекст, за да се постигнат следните три цели: по-голяма ефективност на ди-

³⁶ В момента се водят дискусии за нови промени на директивата за Европейски работнически съвети /или за нова директива.

алога на транснационално равнище, предоставяне на възможност за подходящо свързване на диалога на национално с диалога на транснационално равнище и осигуряване на необходимата за прилагане на настоящата директива правна сигурност.

2. „Информирание“ означава предаване на данни от работодателя на представителите на работниците и служителите за запознаване с разглеждания въпрос и проучване; информирането се осъществява в подходящ момент, по подходящ начин и с подходящо съдържание, които позволяват на представителите на работниците и служителите да *извършат задълбочена оценка на възможното въздействие и, по целесъобразност, да подготвят консултации с компетентния орган на предприятието с общностно измерение или на групата предприятия с общностно измерение.*

„Консултиране“ означава установяване на диалог и размяна на мнения между представители на работниците и служителите и централното управление или на всяко друго *по-подходящо* ниво на управление в момент, по начин и със съдържание, позволяващи на представителите на работниците и служителите, въз основа на предоставената информация *и без да се засягат отговорностите на управлението*, да изразят в разумен срок становището си *относно предложените мерки – предмет на консултацията, така че то да може да бъде взето предвид в рамките на* предприятието с общностно измерение или на групата предприятия с общностно измерение;

2. Изяснено е ограничението на работата на ЕРС до транснационалните проблеми, като се подчертава, че за транснационални се считат въпросите, отнасящи се до цялото предприятие или група, или за поне две държави членки. *Това включва въпроси, които независимо от броя на свързаните с тях държави членки са от значение за европейската работна сила от гледна точка на обхвата на потенциалното им въздействие, или които включват прехвърляне на дейности между държави-членки.*

Мотивът е, че определението за транснационалност следва да бъде съобразено с решенията по делата *Vilvoorde, British Airways и Marks&Spencer*. Това означава, че случаите, в които решението за закриване или реструктуриране е взето в една държава членка, но засяга работниците и служителите в друга, следва да бъдат разглеждани като транснационални, а европейският работнически съвет следва да бъде уведомен и да бъде поискано неговото становище, в съответствие с директивата.

3. Новата „клауза за адаптиране“ предпазва ЕРС, които са засегнати от сливания и придобивания или в случай на структурни промени. Когато структурата на предприятието или групата

претърпява значителни промени, например в случай на сливане, придобиване или разделяне, *съществуващият(ите) европейски работнически съвет(и)* трябва да *бъде(ат) адаптиран(и)*. Посоченото адаптиране трябва да се осъществи приоритетно, в зависимост от клаузите на приложимото споразумение, ако тези клаузи позволяват действително да се премине към необходимото адаптиране. В противен случай или ако е отправено искане, което създава необходимостта от това, започват преговори за ново споразумение, в които е целесъобразно да участват членовете на съществуващия(те) европейски работнически съвет(и). За да се осигури възможност за информиране и консултиране с работниците и служителите по време на периода на промяна на структурата, който често пъти е решаващ, *съществуващият(ите) европейски работнически съвет(и)* трябва да продължат да функционират, евентуално като се адаптират, докато не бъде сключено ново споразумение. При подписване на ново споразумение е целесъобразно учредените преди това съвети да бъдат разпуснати и да бъде възможно да се прекрати валидността на споразуменията за тяхното създаване, независимо от съдържанието се в тях разпоредби за валидност или прекратяване.

4. Споразуменията по чл. 13 от Директивата (сключени преди 22 септември 1996 г.) продължават да са действащи и не подлежат на разпоредбите на настоящата директива, освен ако не се допуска тяхното приключване или те са предоговорени по новата Директива или по взаимно съгласие, или като резултат от клаузата за адаптиране. *Освен това, настоящата Директива не поражда общо задължение за предоговаряне на споразуменията, сключени по смисъла на член 6 от Директива 94/45/ЕО между 22 септември 1996 г. и датата, предвидена в член 16 от настоящата Директива (т.е. две години)*

5. Премахнат е прагът от 50 работници за създаване на специалната група по преговорите. Членовете на специалната група за преговори се избират или определят пропорционално на броя на работниците и служителите, наети във всяка държава-членка от предприятие с общностно измерение или група предприятия с общностно измерение, като за всяка държава членка се отпуска по едно място за всяка група работници и служители, наети в тази държава членка, представляваща 10% от броя на работниците и служителите, наети във всички държави членки, или за част от посочената група работници и служители. Мотивът за тази промяна е, че *въвеждането от страна на Комисията на прага за 50 работници и служители при учредяване на специални групи за преговори представлява дискриминация спрямо по-малките държави членки, за които ще бъде трудно да достигнат този праг.*

6. За пръв път членовете на ЕРС имат право да участват в обучение, без да губят заплатата си, за да могат по-добре да изпълняват функциите си в интернационална среда.

7. Компаниите са задължени да информират съответните европейски синдикални организации за започването на нови преговори за ЕРС и да признават ролята на синдикалните експерти за специалния орган за преговори.

8. Членовете на ЕРС са задължени да комуникират и осъществяват по-близко сътрудничество с останалите нива на представителство на работниците. Членовете на ЕРС имат задължение да докладват за решенията на работниците в своята страна.

9. Следващият преглед на Директивата е планиран за след 5 години след транспонирането ѝ (юни 2016 г.).

В преамбюла на Директивата е подчертано, че държавите членки трябва да въведат мерки, които да поощряват спазването ѝ, както е установено за европейското законодателство изобщо. Държавите членки следва да гарантират, че мерките, взети в случай на неспазване на тази Директива, са адекватни и пропорционални и разубеждаващи.

Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) е много активна в целия процес на приемане на новата Директива и издаде Наръчник за своите организации членки и представителите в ЕРС³⁷.

Важността и необходимостта от участие на работниците чрез техни представители са широко признати в правната рамка на ЕС, отнасяща се до законодателството, свързано с компаниите, заетостта, безопасността и здравето при работа, трудовото право. Според изследователите от Европейския профсъюзен институт (ЕПИ) обаче, въпреки съществуването на обширно законодателство, правата по информиране и консултиране остават все още недостатъчно добре въведени на национално равнище и тези права навинаги се спазват и на европейско ниво.

Европейските работнически съвети представляват институция за транснационално информиране и консултиране. Те са в състояние да бъдат ефективни двигатели на процеса на развитие на транснационалния социален диалог. В сегашната практика обаче съществуват определени разногласия между европейските синдикати и европейските работнически съвети по отношение, най-общо казано, на правния статут или по-скоро представителността на Европейските работ-

нически съвети като орган за преговори, въпреки че ЕРС са страна по много европейски и международни споразумения. Според ЕКП, правото на подписване на споразумения с транснационалните компании трябва да се ограничи до синдикатите или ЕРС да бъдат допълваща страна, представляваща работниците. Което обаче не омаловажава значението на ЕРС като органи за информиране и консултиране в транснационален контекст, което укрепва истинския транснационален диалог между работниците и мениджмънта на ТНК.

В някои компании, чийто обхват надхвърля ЕС/ЕИП и Европа като цяло, се създават и така наречените Глобални/Световни работнически съвети. Те действат в рамките на компанията като представители на всички работници от подразделения от всички континенти. Такива компании са немската „Фолксваген“, шведската СКФ и др. Все пак компаниите запазват и ЕРС като своя структура, тъй като те имат повече опит и интересите в рамките на европейските подразделения на тези компании са по-близки.

В началото на това хилядолетие, с приемането на директивите, регулиращи работническото представителство при трансгранични сливания и поглъщания, при създаване на компании от типа Европейски търговски дружества и Европейски кооперативни дружества, възможността за разширяване на представителството чрез ЕРС или подобни на тях органи се увеличава.

Състоянието на броя и качествените характеристики на ЕРС се наблюдава от Европейския синдикален институт.

БАЗАТА ДАННИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СИНДИКАЛЕН ИНСТИТУТ³⁸ към април 2018 г. показва:

- Създадени досега ЕРС: 1622;
- Активни към момента ЕРС: 1192;
- Мултинационални компании, които имат ЕРС: 1159;
- Мултинационални компании, които са имали ЕРС, но сега те са се слели или разпуснали: 325.

Според изследване на Европейския синдикален институт³⁹, в периода 2011-2015 годишно се формират по 25 нови европейски работнически съвета, като 8% от тях се създават в европейски дружества, а 39% са създадени преди въвеждането на директивата за ЕРС през 1994 година и не са изцяло в съответствие с нея, още по-малко с преработения вариант от 2009 година. Други аспекти – за един от всеки три ЕРС не са предвидени възможности за обучения на членовете; само в 18% от споразуменията има предвидени специални условия за посещения на подразделенията на

³⁷ Severine Picard European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC. ETUI, 2010 <http://www.etui.org/Publications2/Books/Transnational-collective-bargaining-at-company-level.-A-new-component-of-European-industrial-relations>

³⁸ http://www.ewcdb.eu/documents/freegraps/2013_11_EN.pdf

³⁹ EWC-s and SE Woks Councils: Facts and Figures. S.de Spigelaere and R. Jagodzinski, 2015, ETUI. <http://www.etui.org>

компаниите; в 40 на сто представителите на европейските секторни федерации имат право да участват в заседанията;

След срока за въвеждане на преработената Директива за ЕРС в националните законодателства на държавите членки (2011) тенденцията на създаване на ЕРС е забавена. Прави впечатление, че след въвеждане на първата директива броят на новосъздадените е много по-голям: 70 през 1995, 402 през 1996, 83 –1999, 87–2000 г. През 2011 г. са създадени 17 ЕРС, а през 2012 – само 9, при 23 – през 2010 г. и 34 – през 2009 г. Заедно с това както националните синдикати, така и европейските отрасли синдикати информират за засилени преговори за създаване на ЕРС. В същото време въвеждането на новата директива е съпътствано и с намаляване на броя на прекратилите съществуването си ЕРС. Ако в началото броят на прекратилите съществуването си е между 30 (1999) и 13 (2008), след 2009 година този брой варира между 8 (2010, 2011, 2012г.) и 3 (2013).

Базата данни на ЕПИ показва също, че най-много ЕРС има в МНК от сектора на работата с метали (машиностроене, металургия, електроника, металообработване и др.), услугите, химическата индустрия, хранителната индустрия, селското стопанство, хотелиерството и ресторантьорството, строителството и дървопреработването. В такива отрасли, като транспорт и текстил, обаче, предприятията, които отговарят на изискванията за създаване на ЕРС, са по-малко. ЕРС се създават главно в големите МНК, тъй като в тях е по-лесно да се организират работниците и да се създаде ЕРС. Значителен брой ЕРС има в компании с над 10 000 работници (32% от общо създадените ЕРС), делът на компаниите, наемащи от 5000 до 10 000 души, е 15%, докато този на компании с под 5000 заети е 35%. Най-много ЕРС са изградени в германски (над 20 на сто) и американски МНК, които оперират в Европа. Следват ги британските, френските, шведските и холандските компании.

Според обхвата на дейност 42% оперират в 10 и повече страни от ЕС и ЕИП, 30% – в 5 до 10 страни и 18% – в по-малко от 5 страни.

По отношение на представителността, 67% от споразуменията изискват минимален праг на брой заети в дадена страна, който дава право на излъчване на представител в ЕРС, като за 65% от всички броят на излъчените представители е право пропорционален на броя на заетите работници. За 4% това няма значение, всяка страна трябва да има равен брой представители. В други случаи има комбинирано представителство – 10% изискват пропорционален на броя на заетите представители, но с гарантирано представителство за всяка страна, а 8% – равен брой представители, но с гарантирано представителство за всяка страна. В последните случаи ограничаването по правило на общия брой на представители до 30 изисква представителство на ротационен принцип,

т.е., за няколко страни има общ избран представител, като най-често това покрива по-малките страни от централна и Източна Европа, в т.ч. и България. Това засяга 27% от съществуващите ЕРС. В 63% от случаите има правила, допускащи промяна на броя или/и разпределението на местата при значително увеличаване на общия брой заети, но 37% все пак изискват при разширяване на компанията или навлизане в дадена страна да се достигне определен праг на заети, за да може да се излъчи представител в ЕРС.

Практиката на действие на различните Европейски работнически съвети и други сходни органи на европейско и глобално равнище показва, че има редица аспекти, които заслужават нови дискусии и засилено внимание от социалните партньори.

Взаимоотношенията между ЕРС и различните други заинтересовани лица: управляващия екип в МНК; националните представители на работниците – синдикати, други представители и самите работници; взаимоотношенията между самите членове на ЕРС, представляващи различни поделения на МНК в страни с различни условия. В този контекст изследователите от ЕСИ различават 4 типа ЕРС: символични, обслужващи, ориентирани към проекти; ориентирани към участието в управлението .

Символичните ЕРС са органи, които, независимо че са формално конституирани, на практика не действат. Тяхната дейност е ограничена до обикновено годишните срещи с централните органи за управление на МНК. Представителите в тях са по-скоро пасивни, оставяйки управляващите да поставят дневния ред на съвместните заседания. Не се използват редовно подготвителни или последващи заседания, които да изградят взаимно доверие и съпричастност във форума. Поради структурни, организационни причини и причини, произтичащи от политиките на компаниите, които могат да се различават в отделните случаи, тези ЕРС са неспособни или нежелаещи да придобиват достатъчно информация, да я обработват и да развиват свои източници на информация и да действат по начин, който надхвърля националните клаузи. Синдикатите са включени формално в техните заседания, ако изобщо това се случва.

„Обслужващите“ ЕРС са органи на взаимна информация и подкрепа. Те действат като „агенции за услуги“ за националните поделения на МНК и за представителите на работниците в тях чрез предоставяне на допълнителна информация, която те получават на европейско равнище и чрез трансграничен обмен и хоризонтални комуникации, относно националния опит. Отделни членове, които като правило имат добър достъп до ресурси, действат като „предоставящи услуги“ за други членове на ЕРС. Тези услуги могат да включват активна подкрепа за национално или местно представителство на интересите на работниците чрез изпълнителните комитети или индивидуални

водещи членове на ЕРС. Тези ЕРС са структурирани вътрешно по начин, който им позволява да придобиват, обработват и разпространяват информация с „европейска добавена стойност“, т.е. такава, която не би била достъпна без съществуването на европейски структури по информиране и консултиране.

Ориентираните към проекти ЕРС имат по-далечни цели и по-голям потенциал от „обслужващите“. Те са органи, които определят и създават проекти на основа на постоянно развитие на своите вътрешни оперативни и комуникационни структури. Те определят свои собствени проектни задачи, които при необходимост могат да се осъществят независимо от органите за управление на компаниите. Такъв подход подпомага консолидирането и изграждането на съветите, надграждайки взаимното доверие и опит, както и сътрудничеството между членовете. По този начин съветите се превръщат в устойчиви структури за практически действия, което се определя като „институционални натрупвания“. Проектите, редовното набиране и обмен на данни, отнасящи се до националните условия в поделенията и социалните стандарти в тях, практиките на индустриални отношения и др. дават възможност транснационалните информационни ресурси да бъдат използвани при взаимодействие между централните органи за управление на компаниите и местните мениджъри и които могат да определят и структурират нови аспекти на преговори.

Ориентираните към участие ЕРС имат за цел да разширят своя обхват на действие и участие отвъд формално регулираните процеси по информиране и консултиране, преговори и съвместни инициативи с централните органи за управление. Такава възможност е постигане

на споразумения с централните управляващи органи по консенсусни въпроси, по които могат да се инициират съвместни проекти и да се подготвят доклади с позиции. За преговорите по „твърди“ въпроси, като работно време или защита на работните места, има предпоставки. Те са свързани и с вътрешните консултации на ЕРС, както и със специфичните структури на интересите от отделните поделения и техните представители в ЕРС, и на мениджърските екипи на отделните поделения, и изискват допълнителни действия. ЕРС на участието се характеризират с интензивни транснационални взаимодействия, които пораждат и развиват индустриални отношения на европейско равнище. Тези действия включват преговори и постигане на транснационални споразумения за безопасност и здраве при работа, равни възможности, информация и синдикални права, споразумения за социални харти и в някои случаи – споразумения за „твърди“ въпроси, като защита на работническите права в случаи на обособяване на подизпълнители и доставчици от досегашната компания, транснационално реструктуриране и др.

Очевидно, този тип ЕРС се намесват в транснационалните преговори и подписването на транснационални споразумения, което по принцип би било полезно, ако те подпомагат и допълват синдикатите - европейските секторни федерации и националните секторни синдикати, действащи в поделенията на МНК. В отделни случаи обаче работодателите използват наличието на силни Европейски работнически съвети или на ниска синдикална плътност в част от поделенията на компаниите, за да насърчават подписване на транснационални споразумения само или предимно от ЕРС. Това е въпрос, по който дискусията между синдикатите и работодателите на европейско и национално равнище трябва да продължи.

II

МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ В БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА

1. ПРЕКИТЕ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ (ПЧИ) В БЪЛГАРИЯ – ДИНАМИКА И ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Динамиката на ПЧИ в България може да се проследи на основата на Таблица 4. Тя обхваща период от единадесет години с цел сравнение между два периода: 2010-2015 г. и 2016-2020 г.

Таблица 4
Поток на ПЧИ в България (годишни данни, млн. евро)

Година	
2010	1169,7
2011	1476,3
2012	1320,9
2013	1383,7
2014	347,4
2015	1998,5
2016	939,8
2017	1605,6
2018	967,5
2019	1533,8
2020	2123,9

Източник: Българска народна банка /www.bnb.bg/

Както се вижда от таблицата, потокът на ПЧИ в България е неравномерен, като се движи приблизително между 1 и 2 млрд. евро. Впечатление правят годините 2014, 2016 и 2018 г., когато този показател слиза

под границата от един милиард без ясни и категорични обяснения за подобна ситуация. Трудно е да се проследи някаква тенденция освен задържане на относително ниски нива, особено в сравнение с годините около приемането на България в ЕС. Тогава България е успявала да привлече между 3 и 9 млрд. евро годишно. Понастоящем потокът на ПЧИ се движи около нивата през периода 2000-2005 г., въпреки възстановяването от кризата през 2008-2009 г. Очевидно са налице съдържащи чуждестранните инвестиции фактори – липса на административен капацитет, ограничено прилагане на електронни услуги, корупция, неефективна съдебна система, липса на квалифицирана работна ръка. Аргументът за ниските данъци е крайно недостатъчен и несъстоятелен на фона на другите неблагоприятни условия.

Още по-странно и необяснимо е наблюдаваното най-високо равнище на ПЧИ през кризисната 2020 г. – най-високо за целия период. Във всеки случай това е в противоречие с общите световни тенденции за съкращаване на ПЧИ.

В структурата на ПЧИ преобладава реинвестираната печалба, като нейният относителен дял се движи между 40 и 50% от общия обем. Вторият вид инвестиции по значение е вътрешнофирменото кредитиране в двете посоки (между компанията майка и дъщерното ѝ предприятие в България).

На този общ фон интерес представлява и отрасловата структура на ПЧИ.

Таблица 5
Приток на ПЧИ в България по икономически отрасъл
(годишни данни, млн. евро)

Отрасъл	2016	2017	2018	2019	2020
Общо	939,8	1605,6	967,5	1533,8	2123,9
Селско, горско и рибно стопанство	-13,8	-5,9	4,4	32,3	7,0
Добивна промишленост	-11,5	-21,5	-17,3	-13,6	15,4
Преработваща промишленост	250,7	491,6	-135,5	301,1	54,9
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	23,2	-207,7	-70,3	-13,8	136,8
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци	-34,0	34,0	-21,8	15,4	3,9
Строителство	4,2	197,3	-4,8	70,3	64,7
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	381,4	233,6	424,4	823,4	-163,4
Транспорт, складиране и пощи	8,4	11,2	35,8	20,0	136,6
Хотелиерство и ресторантьорство	19,8	-17,8	-56,5	-37,3	-12,8
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	57,4	-215,7	-93,4	27,8	-41,4
Финансови и застрахователни дейности	225,4	309,8	649,7	-21,3	711,4
Операции с недвижими имоти	-47,6	334,9	78,1	213,4	16,6
Професионални дейности и научни изследвания	-46,4	78,1	150,7	39,1	1171,5
Административни и спомагателни дейности	80,2	50,0	64,2	24,1	15,8
Образование	11,7	4,7	-20,3	-1,3	0,7
Хуманно здравеопазване и социална работа	2,8	4,5	-0,1	-5,1	-0,5
Култура, спорт и развлечения	0,6	22,1	11,7	-45,0	-7,1
Други дейности	1,0	0,8	0,1	4,5	1,7
Некласифицирани	26,2	301,5	-31,6	99,8	12,1

Източник: Българска народна банка /www.bnb.bg/

При проследяване през годините на отрасловата структура на ПЧИ се откроява приносът на следните отрасли и производства: търговия и ремонт на автомобили и мотоциклети (54% през 2019 г.), финансови и застрахователни дейности (34% през 2020 г.) и преработващата

промишленост (30% през 2017 г.). В отделни години се наблюдават големи потоци ПЧИ и в операциите с недвижими имоти. Като цяло ПЧИ в България нямат ясно изразена отраслова насоченост, включително и поради липсата на целенасочена държавна политика за привличането им в определени отрасли и производства. Интересен е примерът на отрасъл „Професионални дейности и научни изследвания“ през 2020 г. Тук отрасълът формира над половината от общия поток на ПЧИ. Най-вероятно се касае за инвестиции в аутсорсинг и информационните технологии.

Постепенното излизане на държавите от ЕС от кризата и растежът на европейските икономики подкрепиха водещото място на ЕС в географското разпределение на ПЧИ в България.

Таблица 6
Общ размер на ПЧИ в България по страни
(годишни данни, млн. евро)

Държава	2016	2017	2018	2019	2020
Общо свят	939,8	1605,6	967,5	1533,8	2123,9
Австрия	28,4	-30,3	-206,4	136,1	319,2
Швейцария	-69,3	145,3	-73,8	107,2	-649,5
Китай	-20,9	1,8	3,0	12,9	-8,8
Кипър	64,9	32,4	-66,6	89,4	114,5
Чехия	21,8	48,7	-22,8	-7,1	40,7
Германия	285,7	158,7	230,8	180,4	307,7
Дания	4,8	54,3	67,5	69,2	-0,5
Естония	-7,8	-23,9	2,5	12,9	-0,5
Испания	-36,0	0,0	8,2	53,2	32,4
Финландия	-2,6	2,7	21,4	9,3	-4,1
Франция	115,2	23,8	128,1	-523,8	-4,0
Обединено кралство	73,9	-26,2	-61,3	199,5	-14,4
Гърция	53,5	16,0	127,1	193,1	26,7
Хърватия	0,2	5,0	0,9	-0,4	-2,3
Унгария	-52,7	0,6	583,2	45,9	175,7
Ирландия	37,2	15,6	-52,3	85,2	-63,6
Италия	174,5	92,3	14,3	52,1	113,4
Япония	-26,7	12,3	-3,7	4,8	4,2
Южна Корея	-1,5	-17,2	-1,2	-37,4	-23,1
Лихтенщайн	33,2	-10,3	46,1	23,1	-1,6
Белгия	75,3	6,8	138,0	61,9	-19,2
Литва	3,8	-3,6	0,4	-5,0	10,5
Люксембург	-39,5	-14,8	-220,1	98,4	1000,4
Латвия	8,2	-1,8	-2,9	2,5	0,2
Малта	26,8	130,8	140,5	-24,0	-44,7
Холандия	130,9	1027,9	-32,8	354,1	393,9
Полша	-14,0	-63,4	16,6	51,1	-11,1
Португалия	-0,8	18,1	3,0	5,9	-19,7
Румъния	-52,3	3,4	-10,5	27,7	-3,6
Сърбия	51,6	6,7	-4,5	-2,0	17,7
Русия	-42,2	54,8	-51,9	149,9	67,6
Швеция	49,6	24,6	57,1	47,0	22,7
Словения	0,3	-0,4	0,4	2,4	0,7
Словакия	-2,3	9,4	-1,0	0,8	12,9
САЩ	-31,1	-144,6	-56,7	-10,4	59,9
Британски Виржински острови	-37,9	-62,6	-35,0	105,5	-127,5
Турция	66,6	73,5	24,1	-4,3	18,6

Източник: Българска народна банка /www.bnb.bg/

Географското разпределение на потока ПЧИ в България през последните години е силно концентрирано в държавите от Европейския съюз като основен източник. Традиционно на първите места са: Германия, Холандия, Австрия, Италия и Гърция. Постепенно нараства притокът на инвестиции и от новите страни членки – Унгария, Чехия, Словакия и Полша. От останалия свят правят впечатление инвестициите от Русия, Швейцария и Турция. Значителен обем инвестиции в България идват и от държави, известни като място за регистрация на офшорни компании. В тези случаи е трудно да се проследи действителният източник на капиталите.

2. ИЗСЛЕДВАНИТЕ МУЛТИНАЦИОНАЛНИ КОМПАНИИ – ПОГЛЕД ОТВЪТРЕ

2.1 Общ преглед

Мултинационалната компания (МНК) е корпорация, при която повече от 25% от доходите се реализират извън страната, в която са седалището и произходът на корпорацията. Повечето автори дефинират точно по този начин понятието МНК, което и настоящият анализ възприема. Сред основните особености на компаниите от такъв тип, особено в условията на българската икономика, можем да отделим:

- управлението им представлява една обща интегрирана бизнес система, при която задграничните филиали тясно сътрудничат помежду си; между тях се извършва интензивно движение на капитали, технологии и ЧР за разлика от фирмите, които са изцяло съсредоточени върху българския пазар;
- основните стратегически решения относно развитието на всички филиали на МНК у нас се вземат от висшето ръководство на МНК, което е и единствената управленска структура. Много рядко са примерите за децентрализирана форма на управление, дори и да има такива, те са по-скоро изключение;
- висшето ръководство на МНК е от специалисти по глобална дейност, имащи капацитет да работят на единен световен пазар. В този смисъл, макар дъщерното дружество в България да е концентрирано изцяло върху пазарната ниша в България, то централизираното ниво на решения се осъществява от друг тип мениджъри, които разсъждават посредством дедуктивни методи при вземане на решения.

От дефинитивна гледна точка е важно да се каже, че съществува граница между транснационални, международни и мултинационални компании, като тази граница е често трудна за установяване. Терминът ТНК по-скоро обобщава всички тях. За целите на анализа за българската икономика ще използваме

понятията като синоними, тъй като техните специфични разновидности не са в пълна степен изразени в условията на нашето стопанство. Под ТНК се подразбират всички компании, осъществяващи дейност зад граница. По данни на ЮНКТАД в света оперират около 70 хиляди ТНК, притежаващи 690 хиляди филиала, като по-голямата част от филиалите са разположени в развиващите се страни, част от които е и България. Като цяло, регионът на Централна и Източна Европа е много привлекателен като пазар за такъв тип компании.

Светът, в който оперират мултинационалните компании в България, се характеризира със силна динамичност и многообразие на факторите, които оказват влияние върху дейността им. Тази ситуация очертава две основни предизвикателства за мултинационалните компании (МНК) у нас:

Първото предизвикателство изисква МНК все повече да съобразяват своите стратегии с отваряне на икономиката ни и промените в законодателството, с процесите на глобализация и с тези за транснационализация.

Второто предизвикателство е свързано с прилагане на основните политики, стратегии, системи и модели на МНК за локалния пазар, тъй като той има своите специфики и много често се мени динамично поради икономически, социални, политически и др. тип фактори. Сред основните предизвикателства на всяка МНК е решаването на проблеми, свързани с разкриване на възможности за приспособяване на бизнес стратегиите на мултинационалните компании към специфичните условия на пазара в определено стопанство, в случая България.

Обикновено МНК са огромни финансови корпорации, които разпростират дейността си в поне две държави и капиталите им са с наднационално значение. Формирането им е типично явление в усилващия се процес на глобализация през последните десетилетия и тяхното нарастващо присъствие в България е част от естествения международен процес на развитието им. От гледна точка на пазарното развитие те се оказват прекалено силни конкуренти и отстраняват по-слабите национални и местни компании в стремежа си към установяване на пазарен олигопол. Това до голяма степен изкривява пазарната структура в отделните национални стопанства, включително и в нашето. Това е и причината да бъде усилено антимонополното законодателство в редица развити страни и интеграционни съюзи, точно като Европейския съюз. България е малка отворена икономика и се вписва изцяло в този международен контекст.

Спрямо конфигурацията на тяхната продукция, МНК в България могат да бъдат разделени на три общи групи: 1) Хоризонтално интегрирани; 2) Вертикално интегрирани и 3) Разнообразни МНК. Производството се извършва на основата на коопериране и спе-

циализация, зададени чрез разклоненията на МНК. Поради своята същност, те са естествен противник на всякакъв род ограничения от административен характер, които пречат на дейността им, и са развили специален инструментариум за изплъзване от контрола на националните правителства. Отношението на самото правителство към тях през годините винаги е било противоречиво: МНК са желани партньори заради капиталите им, технологичните и управленските умения, дори заради приноса им (непряко) към националната сигурност и пр.

От друга страна, те могат да пречат сериозно в случаите, когато се провежда неблагоприятна за тях стопанска политика. Често политиката на МНК в България влиза в противоречие например със социалната политика. Подобни противоречия възникват по въпроси, като например: ръста на максималния осигурителен доход, нарастването на минималната работна заплата, промяна на данъчното облагане и т.н.

Факторите и мотивите, карачи дадена компания да разшири дейността зад границите на държавата, в която тя е създадена и работи, са много и разнообразни. На първо място, това са съображенията за максимизиране на продажбите и печалбите. Тези икономически съображения са свързани най-вече с намаляване на транспортните разходи, различията в данъчното облагане, различията в разходите за труд и др. За задграничната инвестиционна дейност влияние оказват и редица немонетарни фактори. От значение са социално-икономическият климат в страната и законовата инфраструктура. Може да се обобщи, че голяма част от тези белези са налице в България, където големите МНК много лесно биха могли да извлекат т.нар. „икономии от мащаба“ посредством различни инструменти.

Отличителна черта на МНК у нас е фактът, че техните дъщерни предприятия действат в условията на дисциплина, присъща на структура с единна стратегия и единна система за контрол. Нейният мозъчен център е компанията майка, която е ситуирана извън страната. Тя разработва стратегията, приема решенията за нови капитални вложения, разпределя експортните пазари и програмите за изследвания между различните дъщерни предприятия и установява по какви цени ще се доставя вътре в корпорацията. Най-нагледният пример за влияние на международните компании върху провеждането на националната икономическа политика у нас се изразява в дела на международната ни търговия, която се пада на доставките на стоки и услуги между дъщерните предприятия в България и компанията майка. Важно е да се отбележи, че повечето от МНК в България имат характер на акционерни дружества по смисъла на българското законодателство. Това налага една доста по-гъвкава форма на управление.

Чрез т.нар. трансферно ценообразуване международните корпорации се стремят да максимизират

своята печалба. Това става например, ако между две страни съществуват различия в данъчното облагане и там, където се намира компанията майка данъците са по-високи, отколкото в държавата, където е разположена дъщерната фирма, тя ще е заинтересована да оцени стойността на износа по-ниско, отколкото реалната му цена, и по този начин да бъде преместена печалба от компанията майка към нейните задгранични поделения. Точно такъв е случаят на България през последните две десетилетия. Трансферното ценообразуване е средство и за избягване на различията и митническите тарифи, за заобикаляне на ограниченията, които страната домакин налага върху репатриране на печалбата от филиалите към компанията майка. Тези особености на МНК правят България желана дестинация, макар ефектът върху общото благосъстояние на нацията и показателите за реална конвергенция много често да поражда значителни обществени дебати.

Независимо от нарастващия интерес и увеличаващия се брой научни публикации по проблемите, свързани с МНК, които имат все по-висока тежест за световното стопанство, много от въпросите, засягащи методиките за оценка и анализ на ефективността, на тяхното приспособяване към пазарите на отделните страни, особено в ерата на дигиталните технологии, все още не са достатъчно научно проучени.

Ефектът на МНК върху българската икономика през последните десетилетия може да бъде обобщен посредством следните тенденции по отношение на основните параметри на макроикономическите, микроикономическите и социалните показатели:

1. По-висока заетост и по-нисък коефициент на безработица;
2. Почти всички преки чуждестранни инвестиции в България са резултат от дейността на МНК;
3. По-добро технологично развитие, тъй като частните инвестиции в НИРД като дял от БВП до голяма степен се правят именно от дъщерни дружества на МНК;
4. Развитие на сектора на „Услугите“ около всички места, на които са разположени поделения на МНК. У нас тези места не са много, което говори за свръхцентрализация на услугите в първите пет по големина града, които формират и над 2/3 от БВП на България;
5. „Изтичане на мозъци“ и/или експлоатация на труда поради наличието на „икономии от мащаба“, социален дъмпинг и т.н;
6. Недостатъчна представителност на синдикатите и ниска защитна роля на труда заради липсата на КТД;
7. Формиране на данъчни правни казуси, нелоялна конкуренция с местните производители и олигополни/картелни, дори монополни структури на местно, регионално и национално ниво;

8. Високопрофилните професии (изследователска, управленска, маркетингова част) остават в страната майка и се изнася предимно предлагане на евтин труд, който не изисква висока квалификация.

Все пак, многонационалните компании и техните подразделения в България допринесоха за разпространяване на свободата на движение на капитали, стоки, услуги и в известна степен на работна сила. Те продължават да са от полза за развитието на процесите на свобода на движение и свободна конкуренция и в настоящия момент.

У нас има повече от 100 подразделения на многонационални компании, които са основен катализатор за нови инвестиции, развитие на услугите, разширяване производството на определени стоки и подобряване на инфраструктурите и финансовата система. В същото време, повече от 10 години е налице и намаляване на обема и дела на преките чуждестранни инвестиции (ПЧИ) като дял от БВП и като принос за формирането на БВП и БНП. Това се дължи до голяма степен и на редица недостатъци на бизнес средата в страната.

В структурен план, освен в преработващата промишленост, МНК в България са навлезли в добивната промишленост и в инфраструктурните отрасли като електропроизводство и електроснабдяване, водоснабдяване и канализация, съобщения, строителство и в услугите, като информационни технологии, търговия на дребно, бизнес услуги и други.

Важно е да се посочи, че през последните няколко години значително се разшири географският обхват на страните, от които компанията произхождат – освен произхождащи от страни членки на ЕС, и водещи търговски партньори на България като Германия, Австрия, Италия, Гърция, Белгия, вече са налице дъщерни компании и на МНК, чиито седалища се намират в Русия, Турция, САЩ, Канада, Япония, Швеция и Швейцария. Това до голяма степен прави още по-разнороден характера, произхода и политиката на отделните подразделения на МНК у нас, което ще затруднява и емпиричния анализ в бъдеще.

2.2 Производство и пазари, инвестиции, планове за развитие

Стъпвайки върху проведеното емпирично социологическо изследване под формата на въпросници, може да се направи изводът, че над 2/3 от интервюираните мултинационални компании в България са увеличили обема на своето производство през последните няколко години. Повечето от микроикономическите параметри бележат положителна динамика, според тази количествена оценка, като например нарастване и на производителността на труда. Освен това, мнозинството от дъщерните дружества на МНК у нас регистрират нарастване на заетостта

в техните фирми в периода след 2014 г., което отново е белег за подобряване и утвърждаване на тези компании на българския пазар. Предвид настоящата пандемия повечето компании са предпазливи да дават конкретна оценка за своите планове за разширяване, но ако се разгледа предкризисният период (до края на 2019 г.), то такива планове присъстват в почти всяка голяма МНК у нас.

Преди да се говори за ролята и поведението на МНК у нас, трябва да се види пазарната структура, в която те оперират, тъй като средата е много важна. В България има малко над 1 млн. регистрирани фирми, което представлява ръст с 13% спрямо 2008 г. например. Въпреки това, реално действащите фирми от тях са едва ок. 370 000 – 380 000. От тях ок. 300 000 фирми са регистрирани по ДДС, които отговарят на условието за оборот от над 50 000 лв. на месец. В структурен план:

- 1% от всички фирми са категоризирани като „големи предприятия“;
- 2% от фирмите са категоризирани като „средни предприятия“;
- 6% от фирмите са категоризирани като „малки предприятия“;
- 92% от всички фирми попадат в дефиницията за „Микро предприятия“.

Основавайки се на тези данни, може да се твърди, че мнозинството от дъщерни дружества на МНК формират до голяма степен онези 3%, които са големи и средни предприятия, с малки изключения, разбира се. Можем да направим заключението, че МНК в България оперират в условията на несъвършена конкуренция, която е много по-близко до монополистичната конкуренция и/или олигопа, отколкото до съвършената конкуренция. Това предполага големи икономии от мащаба, алтернативни ползи и висока ценова еластичност на търсенето за големите предприятия, които обикновено придобиват много сериозни конкурентни предимства спрямо всички останали. Тъй като голяма част от фирмите в България са или микро, или малки, то те много трудно биха издържали конкуренцията в лицето на големите дъщерни дружества на МНК, които разполагат с неограничен ресурс от капитали в повечето случаи. Точно поради тази причина, прогнозите за производството и инвестициите у нас на такъв тип компании са доста оптимистични. Това се потвърждава напълно и от проведените интервюта с тези МНК. Планове за разширение и увеличение на инвестициите са естествен резултат от тези процеси, както и от засилващата се интеграция на международно ниво както между държавите, така и между капиталите.

Основните предизвикателства пред МСП в България са всъщност най-големите предимства за подразделенията на МНК у нас, според повечето проучвания. Това са: 1) гъвкави производствени процеси, 2) автоматизиране

на вътрешнофирмени процеси, 3) ефективност и квалификация на персонала и 4) ролята на мениджърите. Повечето МНК у нас имат специални отдели, чиято задача е изцяло за внедряване на нови технологични подобрения в производствения процес и процеса по управление на човешките ресурси.

В България повечето поделения на МНК са придобити както чрез приватизация, така и чрез последващо изкупуване, концесии и други, но има и редица новосъздадени предприятия, които генерират нови работни места. Юридическата форма на тези компании е доста различна. Въпреки че вследствие приватизацията в множество поделения на МНК имаше съкратени работници, като цяло многонационалните компании подпомагат местните пазари на труда чрез създаване на подизпълнители, мрежи от дистрибутори и други. Може да се обобщи, че ефектът е двустранен и има както положителни тенденции върху пазара на труда, така и доста негативни. Статистиката в България дава сведения, че сред чуждестранните инвеститори има и редица средни и малки компании, но все пак основно значение имат инвестициите чрез МНК.

През последните години в страната навлизат и малко познати офшорни фирми. Тяхната дейност понякога създава напрежение в средите на бизнеса и на наемните работници, а и създава известна тревога у гражданите, ползващи техните стоки и услуги. Основните причини за създаденото напрежение са липсата на ясна информация за произхода на капитала и за предмета на дейност на компанията в други страни, както и за финансовото им състояние.

Важно е да се каже, че повечето поделения на многонационални компании в България, особено големите и известните, уважават човешките права от различен характер. Част от тях са приели свои документи – кодекси на поведение, възприели са принципите на сключени международни споразумения и/или правила на самите компании, които включват и различни видове човешки права, в т.ч. недопускане на дискриминация за работещите, клиентите, акционерите и други заинтересовани лица; спазване правилата за личните данни на клиентите, наемните работници и други заинтересовани лица и други.

В някои случаи обаче отделни разпоредби на международни и български нормативни документи, засягащи човешките права от най-общ характер – като защита на личните данни (особено на клиенти и потребители), правото на личен живот и свободно време, се заобикалят или пренебрегват. Все пак, значителна част от МНК и техните поделения в България уважават трудовите и осигурителните права от различен характер и спазват повечето от фундаменталните права в труда според Декларацията на Международната организация на труда (МОТ) от 1998 г. Поделенията на МНК в България са сред най-често

прилагащите практики на корпоративна социална отговорност (КСО). Някои от тях имат и разработени политики и стратегии – част от политиките на техните централи (компания майки) или собствени конкретни правила за действие, установени според местните условия. В обхвата на политиките и практиките на КСО освен конкретно насочените към предприятието и работниците често са включени и: действия по подобряване на образованието и квалификацията на лица извън компанията; действия по подобряване, култивиране и естетическо оформяне на средата на територията на предприятията и в околностите им; благотворителни акции, насочени към различни групи; форми на подпомагане на културата и спорта в населеното място или дори в национален мащаб.

Бизнес практиките на МНК повдигат много провокативни морални въпроси и дебати за основни етични понятия. Наблюдава се нарастваща важност на проблемите на околната среда, изискванията за по-голяма безопасност на продуктите и на работното място, наемането на малцинства, производителността на продуктите, износът на отпадъци и други подобни, които са оказали значително въздействие върху цялостното представяне на компанията по отношение на етично бизнес поведение. Тук ролята на колективното трудово договаряне излиза на преден план, тъй като то е достатъчно гъвкав механизъм, който би могъл да помогне за преодоляването на част от негативните трудови практики във филиалите на МНК. В този смисъл, разширяването на обхвата на покритие с колективни договори е може би първата и най-важна стъпка, която трябва да се предприеме. Може би най-голямата вреда от МНК върху българската икономика е, че с навлизането на големи МНК се намалява дялът на синдикалната членска маса. Постепенното освобождаване от допълнителните и спомагателни дейности и производства разбива съществуващите до сега синдикални структури, което налага монополно влияние на тези компании върху своите работници и служители, които много често са принуждавани да работят в много по-неизгодни условия, отколкото, ако имаше синдикална организация. Неслучайно, според изследванията на Националния статистически институт, където има синдикална организация и подписан колективен трудов договор, работната заплата е средно с 14% по-висока спрямо местата, където няма.

2.3 Използване на дигитализацията, интелигентно производство и Индустрия 4.0 в поделенията на МНК в България

В България едва 5% от МСП продават online своите стоки преди пандемията. Вероятно през последната една година този процент е нараснал, но е все още далеч от нивото на дигитализация, което е налице в поделенията на МНК у нас. Освен това, повечето от МНК имат изградени вътрешни стратегии за внедряване на принципите на Индустрия 4.0 в

своята компания, докато предприятията в България нямат такава, което ги поставя в неконкурентна позиция в дългосрочен период. Това поставя една огромна бариера между поделенията на МНК у нас и всички останали фирми. Сред поделенията на МНК се забелязва през последните години дори тенденция да се увеличава дялът на нетипичните форми на заетост, гъвкавите, на непълнен работен ден, вследствие на дигитализацията и навлизането на интернет технологиите в ежедневието. Стандартните форми на заетост губят все повече позиции, макар и не със същия темп като в страните от Западна Европа. Ако в България е налице подобен процес, макар и все още в зародиш, то негови катализатори са именно МНК, което е пряк резултат от технологичната трансформация и процесите, които са част от т.нар. Индустрия 4.0. Това потенциално дори би могло да постави връзката производителност на труда – работни заплати в различна обстановка спрямо тази, в която са анализирани до този момент. По този начин технологичното обновление може да доведе до дигитализация на дейности, които са били извършвани от фактора труд на един предходен етап. Производственият процес, от една страна, се оптимизира, но от друга страна, равнището на безработицата може да не се променя или дори да нараства. Това би могло да бъде логично обяснение на допусканията на редица икономисти, вкл. и в България, които през последното десетилетие все повече твърдят, че икономическия растеж не води задължително до редуциране на равнището на безработицата. По този начин в по-новите изследвания върху връзката между растежа и безработицата, особено след 2010 година, се отхвърля действието на „Законът на Оукън“. Това вероятно предстои да се случи във всяка една страна членка на ЕС, включително и в България, особено в условията на пост-COVID-19 периода.

Може да се обобщи, че МНК са основна движеща сила у нас за въвеждане на нови технологии в производствения процес и засилване на процесите по дигитализация, но в същото време създават предпоставки за изкривяване на основни пазарни и икономически постулати, които са приемани за неизменна истина у българското общество до момента, като например: 1) връзката между растежа и безработицата; 2) връзката между производителността на труда и работната заплата и др.

Технологиите за изкуствена интелигентност (АИ) все още са слабо застъпени в поделенията на МНК у нас, но предварителните проучвания показват, че до 2025 г. ще намерят все по-осезаемо място. Прогнозите са, че те ще автоматизират много работни места, но ще имат ефект и върху заетостта, безработицата и производителността на труда. Очакванията са, че в промишлеността в България използването на нови технологии би довело до рязко намаляване на работните места. В контекста на тези процеси търсенето на работна сила също ще промени своя

характер и еластичност. Повечето изследователи смятат, че ефектът на изкуствения интелект и дигиталните технологии, които се прилагат в поделенията на МНК, ще бъде предимно в естеството на търсене на работна сила, което ще наложи да се осъществяват процеси на квалификация, преквалификация и допълнителни обучения. Тук ролята на синдикалните организации също излиза на преден план, които могат да играят водеща роля в целия процес по преквалификация на човешкия капитал, правейки го конкурентен, съобразно новите реалности и изисквания.

Въпреки огромните възможности, които процесите по дигитализация и автоматизация в МНК предоставят, налице са редица тревоги, които засягат основно бъдещето на труда в България. На първо място, важно е да се каже, че сценариите за „страшния съд“, които са обхванали българския пазар на труда преди няколко години, е малко вероятно да се случат в амплитудата, с която много хора ги описват. В същото време е истина, че всички международни организации (Световната банка, Международния валутен фонд, Организацията на обединените нации, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, Международната организация на труда), считат, че има реални рискове, които няма как да бъдат избегнати, особено за развиващи се малки икономики, каквато е именно България.

Много хора се тревожат, че светът на труда се насочва към несигурно бъдеще, чиито основни белези ще бъдат технологичната безработица, несигурната заетост, нестандартните форми на заетост, ниска или никаква възможност за договаряне на ключови елементи от трудовия процес, дигитална некомпетентност, както и застаряване на населението в глобален план. В крайна сметка, бъдещето на труда ще зависи до голяма степен от политическите решения, които страните ще вземат.

Новите технологии променят основните елементи на традиционния пазар на труда, както и основни икономически зависимости между редица променливи, които измерват количествено динамиката на процесите у работната сила. Тук е важно да се каже, че нарастването на работните заплати не е задължително да се разглежда като функция от нарастване на производителността на труда. Колкото повече МНК засилват влиянието си на българския пазар на труда, толкова повече изследването на тази връзка ще бъде нерелевантно от гледна точка на вземане на икономически мотивирано решение за определяне на нормата на работната заплата.

Истината е, че световната финансова и икономическа криза от 2008-2009 г. у нас доведе до сериозни загуби на работни места (над 400 000, които не бяха никога възстановени след това), оставяйки дълбоки структурни проблеми след себе си. Обръщайки се към бъдещето, планираното забавяне на световната икономика в резултат от Covid-кризата през след-

ващите няколко години поставя пазарите на труда и предлагането на труд пред сериозни предизвикателства. Налице е съществен риск от технологична безработица в най-скоро време. Тези очаквания се потвърждават и от отговорите на анкетите от страна на поделенията на МНК в България. Повечето от тях очакват несигурно бъдеще и не могат да се ангажират с конкретни политики в дългосрочен период за развитие, реструктуриране, разширение и т.н.

В България оперират повече от 120 поделения на МНК, като немалка част от тях са внедрили нови технологии и са дигитализирали в голяма степен своя производствено процес. Важно е да се каже, че от тези големи МНК зависят множество малки и средни фирми и те косвено генерират заетост. Това е шанс на вертикален принцип в бъдеще да се разпространят все повече технологичните иновации в отделните отрасли. Следователно, ролята на МНК, от една страна, е посредническа, от друга страна, иноваторска, от гледна точка въвеждането на нови технологии. Процесът на дигитализация в българската икономика корелира положително с нарастване на инвестициите и делът на МНК в националното стопанство. Това много лесно може да се потвърди и по емпиричен път.

По отношение на България, важно е да се отбележи, че е налице сериозен дисбаланс между средната възраст на населението и пика на производителността на труда. Разликата все повече нараства като резултат от процесите по застаряване на нацията. Например, пикът на производителността на труда по принцип е между 30 и 50-годишна възраст. Средната възраст на населението на България през 1960 г. е 30,3 години. В момента е 43,1 години. Това означава, че нацията застарява, а населението в трудоспособна възраст все повече намалява, което намалява статистически вероятността да покачим производителността на труда без наличието на инвестиции в нови технологии. Това предопределя ключовото място на поделенията на МНК през следващото десетилетие у нас.

Ако трябва се изведат пред скоби няколко основни предизвикателства от промяната в технологичното развитие по отношение на труда в резултат от активността на поделенията на МНК у нас, то те могат да се обобщят така:

1. Опасност от унищожаване на работни места, изискващи ниски и средни нива на умения и създаване на нови, които ще изискват нов тип умения;
2. Ако не нарасне обхватът на покритието с КТД, има риск от по-лоши условия на труд и ерозия на трудовите стандарти;
3. Липса на граница между личния и професионалния живот;
4. Разширяване на неравенствата от всякакъв тип (доходни, в богатствата, дигитални, в интелектуалната собственост и т.н.);

5. Отслабване на колективните действия и решения и акцентиране върху индивидуализма.

В заключение, наред с тези опасности, налице са и редица възможности. Въпросът е да се намери правилният баланс между икономическата ефективност и социалната справедливост. От проведените анкети става ясно, че дигитализацията у нас основно се движи от поделенията на МНК, но към момента повечето инвестиции в иновативни технологии са спрени заради пандемията. Това е добра възможност за преосмисляне на приоритетите както на компаниите, така и на институционално ниво, за да могат да бъдат формулирани най-правилните и ценните бизнес стратегии и политики в посткризисния период.

2.4 Управление на човешките ресурси в предприятията – обща характеристика

Дейността на отдела по управление на човешките ресурси (УЧР) има стратегическа роля в цялостния бизнес план на МНК. Управлението на човешките ресурси изпълнява двойна роля – съчетаването на интересите на компанията и на нейните собственици с тези на работниците, грижата за работниците по начин, спомагащ за растежа на компанията. УЧР е част от формулиране на стратегиите на компанията, като същевременно има и ключова роля при прилагане на тази стратегия. Това е дейността, която свързва стратегическото планиране с оперативната ефективност, но може да се възприема и като функция, която контролира компетентността на персонала и осигурява човешкия ресурс на компанията, като на тази база прави и необходимите подобрения.

През последните години бизнесът все по-остро заявява дефицит на квалифицирани кадри и на подходящи кандидати за предлаганите работни места. Конкурентоспособността и жизнеспособността на компаниите и дори понякога тяхното оцеляване все повече зависят от способността на мениджмънта да направи своите работници по-квалифицирани, по-мотивиращи, ефективни и лоялни. Това може да бъде постигнато само в производствена среда, характеризираща се с взаимно доверие и уважение и добри взаимоотношения между мениджмънта и работниците. В тази връзка, от особено значение е управлението на човешкия капитал и особено осъзнаването на факта, че това е най-ценният ресурс за компаниите.

От глобализацията и бързия технологичен напредък до постоянно променящите се изисквания към персонала нараства необходимостта от постоянни инвестиции в повишаване на образованието и професионалното развитие. Новите предизвикателствата пред УЧР са свързани с дигитализацията и приспособяването на работната сила към новите технологии. Все повече в трудовия процес се изискват нови знания, умения, компетенции. За да отговори на тези потребности, се използват комбинирани отговорности,

сред които HR, IT, маркетинг. Наред с това дейността на УЧР е свързана с разработването и предлагането на модерни бонусни пакети, които да мотивират и задържат качествените си служители.

Дейността на УЧР е насочена към индивидуализираното отношение към наемния работник и неговото използване за просперитета на фирмата, с произтичащите от това специфични подходи за съвместяване на трудовия и семейния живот, за прилагане на гъвкава заетост и форми на обучение, за мотивиране, към неговият трудов и социален живот. Сега новата пандемия е поредното предизвикателство към динамиката на пазара на труда и политиките по управление на човешките ресурси. В същото време днешните икономически реалности (локдаун и затваряне на част от икономиката, нови методи на работа, промяна на производствените структури, с оглед спазване на безопасността на труда) водят до нарастващо значение на човешкия и социалния капитал за успеха на предприятието. Нещо повече, редица демографски и миграционни процеси, както и някои неблагоприятни тенденции в образованието и квалификацията на работната сила са предизвикателства към предприятията по отношение на техния персонал. При тези условия бързата реакция на отделите на УЧР са в посока разработване на адекватни стратегии и адекватни оперативни мерки за работа в необичайни и трудни условия.

Управление на човешките ресурси в изследваните МНК

Включените в изследването компании имат сходен управленски модел на УЧР. Във всички предприятия има обособен отдел и/или дирекция за УЧР, като основната цел е да се осигури подкрепа на бизнеса за постигане на заложените цели, които се отнасят до човешките ресурси („Балканфарма“ – Дупница АД; „Хайнекен Интернешънъл Б.В.“, „Загорка“ АД). При предприятията с изградена структура на Дирекция „Човешки ресурси“ дейността се разпределя в две направления: 1) Управление на човешките ресурси, отговаря за изграждане на стратегия и управление на процесите, свързани с човешките ресурси в компанията, в съответствие с бизнес стратегията на компанията и 2). Управление на персонала (оперативно ниво) – извършване на конкретни дейности по набиране, подбор, избор на кадрите, възнаграждение и стимулиране, обучение и развитие на персонала, социални дейности и други (ЧЕЗ Разпределение България АД, „Енерго-Про Варна“, „Карлсберг България“ АД, „Хайнекен Интернешънъл Б.В. Загорка“ АД, „Идеал Стандарт – Видима“ АД, СОЛВЕЙ СОДИ АД). Коректното разпределение на функциите варира в зависимост от размера на организацията, способностите на наличния състав и философията на висшето ръководство за ролята на отдела HR.

Базирайки се на всеки отделен случай, могат да бъдат изведени специфични за всяко от наблюдавани-

те поделения функции на отделите по УЧР. Например, в „Монделиз България Продакшън“ ЕООД служители от отдел УЧР включват в дейността си измерване и повишаване на ангажираността на наетите лица; управление на външни доставчици на услуги, свързани с осигуряване на удобства за служителите и др.

В „ЧЕЗ Разпределение България“ АД се споделя, че от дирекцията се управляват и процесите, свързани с участие в социалния диалог и взаимодействие с четирите синдикални организации в дружеството. Освен това се реализират дългосрочни програми и инициативи в подкрепа на българското образованието на всички нива с цел развитие на следващо поколение енергетици на България. Във функциите на отдела при „Идеал Стандарт-Видима АД“ се включва и разработването на стажантски програми, като се визира изграждане на „партньорство с висши и средни учебни заведения“.

В наблюдаваните поделения на МНК мястото и ролята на отдела (дирекция, направление) за HR са съществени в процеса на стратегическото планиране и управление, както и на повишаване на конкурентоспособността. Прави впечатление, че управляващите отдават все по-голямо предпочитание към човешките ресурси, като се стремят към въвеждане на програми за мотивиране на наетите лица, програми за обучение и повишаване на квалификацията, промени във фирмената култура. Причините се коренят в бързите промени на външната среда, създаващи потребности от опит в управлението на този ресурс и прилагането на добрите управленски практики. Тези промени се отнасят до: увеличаване на разходите по издръжката на човешките ресурси; демографската криза и силния недостиг на качествена работна сила; дигитализацията и новите иновации в технологиите; натиска на международната конкуренция на пазара на труда. И ако допреди 5-6 години тези проблеми се осъзнаваха, но се negliжираха и не се търсеха ускорени промени, сега вече бизнесът обръща сериозно внимание на едно ново отношение към човешките ресурси. Така за бизнеса човешките ресурси вече са част от процеса на стратегическото планиране, развитието на фирмената политика, линейното планиране и процесите на сливане и поглъщане.

Оценка на представителите на федерации/синдикати за управлението на човешките ресурси и трудовите отношения

Председателите на федерации/синдикати, основни членове на КНСБ споделят положителна оценка за определени дейността на отдел УЧР. Според, Национална федерация на енергетиците във всичките компании с изградени синдикални структури в процеса на социалния диалог се създават отношения на сътрудничество с представителите на УЧР и в процеса на КТД се постигат договорености относно персонала – квалификация и преквалификация, съкращения,

закриване на дейности, при необходимост. В Съветите за социално сътрудничество се обсъждат въпросите, обект на управлението на човешки ресурси.

По отношение за заетостта, *Национална федерация на енергетиците* отчита запазване на работните места, в зависимост от провежданите кампании, а в определени периоди се назначават нови лица и се разкриват допълнително длъжности. Свързано е и с технологични изисквания за обезпечаване на дейността на дружествата.

НФТ *„Химия и индустрия“* счита, че доброто управление на човешките ресурси е ефективен способ за обединяване на човешките ресурси с останалите ресурси на организацията, за да се постигнат нейните цели. Споделя се положителна оценка за дейността на УЧР, в посока заетост и работни места; стандарти на безопасност и здраве при работа; равнища на заплащане, при това във всички филиали. В това фактически е предметът на въздействие на HR мениджмънта чрез привличане на подходящите хора на подходящите работни позиции, поддържането им и тяхното мотивиране.

Освен това, според НФТ *„Химия и индустрия“* доброто управление на човешките ресурси се основава и на добрия социален диалог, колективно договаряне и зачитане на правата на работниците на информиране и консултиране. Като добър пример за постигнати резултати по отношение на тези елементи от функцията на УЧР се посочват две от предприятията, в които има синдикални структури (*„Солвей-соди“* и *„Агрополихим“*), докато в останалите две се очертава проблем с колективното договаряне (*„Балканфарма-Дупница“ АД; „Балканфарма-Троян“ АД*).

Синдикат на производителите на *„Бира, храни, напитки и съпътстващите ги дейности“* като цяло оценява дейността на УЧР в поделенията на МНК за положителна, но отбелязва, че честата смяна на персонала в отдела води до стихващи функции и пропуски в социалното партньорство. Запазването на квалифицираните специалисти в тези отдели играе водеща роля за успешното осъществяване на фирмената стратегия. Това е така, защото стратегията е свързана почти винаги с промяна, а тази промяна се осъществява единствено от хората и е функция от тяхната компетентност. Според синдиката, специалистите по УЧР е необходимо да насочат усилията за създаване на „информационна среда“. По-активното включване на работниците в „управлението на предприятието“ чрез механизмите на системата за информиране и консултиране ще допринесе за баланс в предприятията и по-добра защита на социалните права. Информирането и консултирането е равностойно на партньорство, което на работното място трябва да се превръща в непрекъснат диалог. Качеството на предоставената информация е жизнено важно.

По отношение на заетостта, Синдикат на производителите на *„Бира, храни, напитки и съпътстващите ги дейности“* отчита активната роля на УЧР в поделенията на МНК от бранша за постигане на добри социални партньори в инвестирането на устойчиви работни места. Усилията на социалните партньори се насочват за поддържане на „работна сфера“, съобразена със специфичните възрастови потребности на различните поколения, чрез въвеждане на политики и практики за прилагане на междугенерационен подход, както и за постигане на сътрудничество и обмяна на опит и знания по между им с цел насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа.

Представителите на *Федерация на независимите синдикални организации от леката промишленост*, заявяват, че намират пропуски в дейността на УЧР по отношение на заетостта. Причините са поради съществуващите проблеми при оптимизиране, автоматизиране и въвеждане на нови технологии в *„Би Ей Глас България“*, свързани с непрекъснати съкращения на работещи. При това, работниците не се пренасочват към друга работа или нова квалификация и обучение. Федерацията счита, че отделите по УЧР не са наясно с подготовката на персонала от навлизането на новите технологии и Индустрия 4.0.

2.5 Осигуряване и развитие на заетостта

В условията на динамично протичащите процеси, свързани с цифровизацията, глобализацията и демографските промени, все по-голяма значимост придобива въпросът за устойчивостта на политиките по заетост и намиране на нови решения, които да допринесат за подкрепа и повишаване на качеството на живот. Многонационалните компании имат специфично влияние върху заетостта в отделните страни и региони, в които навлизат. При създаване на нови предприятия и инвестиции на „зелено“ те по правило генерират нови работни места, което е с позитивно влияние върху местните общности, особено в условия на висока безработица и отсъствие на достатъчно алтернативи за заетост. МНК стават все по-важни за икономиката с въвеждането на нови технологии и създавайки заетост, пренасяйки know-how, нова организационна и корпоративна култура, пораждайки необходимост и възможност за повишаване на квалификацията и производителността на труда и осигурявайки връзки със световните пазари.

Основни тенденции в заетостта

При анализа на тенденциите в заетостта в изследваните предприятия се установяват съществени различия. Те са продиктувани от спецификата при оптимизация на производството, внедряване на нова техника и технологии, пазарите, размера и направленията на вложените инвестиции.

През последните пет години в преобладаваща част от включените в изследването МНК има тенденция към увеличаване на числеността на персонала. Темповете на нарастване са в диапазон от 23-25% („Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД) до 3.1% („Идеал Стандарт Видима“ АД). Отчетеният висок ръст на заетостта в „Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД се дължи на промяна на дейността на предприятието, като преминава от геологопроучвателна към ефективна производствена дейност.

В останалите предприятия темпът на нарастване на заетостта е резултат от стабилизация на поделенията, увеличаване обема на производството им и въвеждане в експлоатация на нови машини и оборудване („Алкомет“ АД, „Кастамону България“ АД, „Монделийз България Продакшън“ ЕООД, „Енерго-Про Варна“).

Специфичният подход на мениджмънта има важна роля за установяване на адекватна политика и схема с оглед запазване и/или повишаване на заетостта. Увеличението на персонала в „Енерго-Про Варна“ (с 5.2%) определено се дължи на преразпределение на персонала между компаниите от Групата и откриване на нови позиции, свързани с увеличаване на ефективността на процесите в компанията. Увеличението на броя на персонала в отделните поделение в Групата има пряка връзка със стартиране на свободния пазар на търговия с електрическа енергия („Енерго-Про Енергийни услуги“ ЕАД). Подобна тенденция на заетостта се наблюдава и в „ЧЕЗ Разпределение България“ АД.(4.5%).

Наред с тези положителни тенденции, в редица поделения на МНК (предоставили информация за числеността на персонала) се регистрира намаление в сравнение с 2014г. Темпът на намаление е в диапазон от -0.9% до -32.6%. Причините се свеждат до оптимизиране на процесите и повишаване на ефективността на производството („Балканфарма-Дупница“ АД). Драматичен спад на персонала в рамките на петгодишен период се регистрира в „Ново стъкло“ ЕАД с 32.6%. След 2017 г. компанията сменя собствеността, от което следва освобождаване на работна сила. Последвалата кризата и свитото търсене на пазарите свеждат капацитета на предприятието до технологичния минимум с две от шест линии. Намаление на персонала се отчита и в „ШрайберФуудс България“ ЕООД с 16.9%. След прехвърлянето от „Данон“ към „Шрайбер“ настъпва промяна на организацията на работа и трансформиране на някои позиции и пълно отпадане на други, от което следва намаляване на персонала. В „Хайнекен, Загорка“ АД също се отчита намаление на персонала с 19.2% за петгодишен период. Промените в заетостта са свързани с развитие на основните бизнес процеси и промени в естеството на извършваната работа, но не са осъществявани масови уволнения. Всяка организационна промяна е предварително съгласувана със синдикалните представители в рамките на Комисията за социално съ-

трудничество, където детайлно се излагат промените и аргументите за тях, а синдикалните партньори дават своето становище по предложенията.

Факторите, които влияят за намаляване на персонала в „КАИ-България“ се дължат на внедряване на високотехнологична и автоматизирана техника. В дружеството липса кадрова политика за задържане на висококвалифицираните специалисти, които напускат поради ниското заплащане, лошите условия на труд и лошите взаимоотношения в работната среда. Наред с това синдикатът е игнориран от участие при оптимизиране на персонала. Мениджмънтът взема самостоятелни решения и не се търсят формите, през които могат взаимно в процеса на социалния диалог да се договорят решения относно оптимизацията на персонала. Нарушеният социален диалог не позволява да се постигат взаимно приемливи договорености за определена гъвкавост при оптимизиране на персонала. Това води до вземане на неправилни решения за съкращаване на добри специалисти, при това има случай и на член на синдикален комитет. Мениджмънтът не дава информация за мотивите, включително и признаците, по които се прави подборът за освобождаване на персонала.

Подобна е ситуацията в хотел „Балкан“, където численият състав на персонала от 2014г. рязко намалява, членовете на синдиката също. На мястото на напусналите не се назначават нови хора. Липсва политика за задържане на персонала.

Влияние на новите технологии върху заетостта

В почти всички от наблюдаваните МНК през дадения петгодишен период в определена степен са предприети инициативи за внедряване на нова техника и технологии. Според мнението на преобладаваща част от синдикалните лидери, на този етап въздействието на новите технологии и автоматизацията на процесите не се отразява в посока намаляване на персонала („Агрополихим“ АД, „Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД, „КАИ-България“, „СКФ Берингс България“ ЕАД-Сопот, „Софийска вода“). Наблюдават се случаи, при които внедряването на нови технологии и автоматизиране на производствения процес влияе на увеличение на персонала. Това се дължи на увеличаване на обема на производството и необходимостта от повече работна сила („Монделийз България Продакшън“ ЕООД, „Алкомет“ АД, „ВИТТЕ Аутомотив България“). Във „ВИТТЕ Аутомотив България“ персоналет нараства почти двойно през наблюдавания период като следствие от разкриването на нови производствени мощности и въвеждането на нови линии за производство, при това само с работи. Но според мнението на синдикалния председател увеличаването на персонала е по-скоро при висококвалифицираната работна сила, като инженери и механици. Наблюдават се случаи, в които оценката на синдикалните представители се свеждат до мнението,

че новите технологии имат определено отрицателно влияние върху заетостта в предприятията (*Пивоварна „Шумен“, „Би Ей Глас България“ АД, „ЕВН България“*). В момента в някои от поделенията на МНК процесът на трансформация се ускорява като следствие от новите икономически и пандемични условия. Отпадат определени позиции, но на този етап се предлагат нови длъжности, които невинаги удовлетворяват персонала (*„Софийска вода“*).

Таблица 7
Динамика на заетостта в наблюдаваните поделения на МНК

Предприятие	Брой на числения състав на персонала през 2014 г.	Брой на числения състав на персонала през 2020 г.	Изменение в % за периода 2014-2020 г
„Алкомет“ АД	847	1109	30,9%
„Аурубис България“ АД	820	903	10,1%
„Балканфарма-Дупница“ АД	1175	977	-16,9%
„Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД	931	831	-10,7%
„Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД	12	291	2325,0%
„Енерго-Про“ Варна	2267	2386	5,2%
„Идеал Стандарт - Видима“ АД	3099	3194	3,1%
„Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД	н.д.	3500	-
„Карлсберг България“ АД	490	530	8,2%
„Кастамону България“ АД	231	367	58,9%
„Монделийз България Продакшън“ ЕООД	425	545	28,2%
„Ново стъкло“ ЕАД	473	319	-32,6%
„СЕ Борднетце-България“ ЕООД	2524	2644	4,8%
„Солвей- Соди“ АД	509	476	-6,5%
„Софийска вода“ АД	1140	1130	-0,9%
„Хайнекен, Загорка“ АД	510	412	-19,2%
„Холсим България“ АД	435	406	-6,7%
„ЧЕЗ Разпределение България“ АД	2600	2718	4,5%
„Шрайбер Фуудс България“ ЕООД	183	152	-16,9%

Източник: по данни от проведените интервюта през 2014 и 2020 г.

Отражение на COVID-19 върху заетостта

Пандемията COVID-19 не се отразява на заетостта в преобладаваща част от наблюдаваните предприятия. При това, в условия на пандемия в някои от предприятията има увеличение на персонала (*„Алко-*

мет“ АД, „Балканфарма-Дупница“ АД, „Енерго-Про“ Варна, „Карлсберг България“ АД, „ВИТТЕ Аутомотив България“). Споделя се мнението, че в предприятията са взети строги мерки за осигуряване здравето и безопасността на работното място. Благодарение на тях персоналетът се адаптира успешно в новата ситуация и се постига непрекъснатост на производството, както и сигурност за семействата на служителите.

Туристическият сектор е най-силно засегнат от пандемията от коронавируса. Последниците от COVID-19 и затварянето на икономиката доведоха до драстично намаление на персонала в *хотел „Балкан“*. Подобна е ситуацията в *„Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД*. За една макар и по-малка част от синдикалните лидери, пандемията от COVID-19 задълбочи проблемите със спада на заетостта. Тревожен е фактът, че се наблюдават случаи, в които в българските поделения съкращенията се извършват скрито, без обсъждане със синдикатите, като се съкращават последователно по малък брой хора, като в повечето случаи се убеждават хората да напуснат сами или в краен случай да приемат обезщетение по чл. 331.

Очаквани промени в заетостта в близките години

Представители на управление *„Човешки ресурси“*, споделят за трудности при дългосрочни прогнози за динамиката на заетостта при подобна непредсказуема ситуация. Въпреки това, преобладаваща част от тях са на мнение, че през следващите години ще се запази заетостта, следвайки твърденията, че *„всяка криза предоставя и възможност“*. Очакванията са за положителен ефект от управлението на кадрите по време на извънредната епидемична обстановка. Този положителен ефект ще се отрази върху повишаване на реалната производителност на труда, като стремежът е да се задържат и увеличават квалифицираните кадри и да се повиши коефициентът на ефективност при работата. (*„Енерго-Про“ Варна, „Алкомет“ АД, „Аурубис България“ АД, „Карлсберг България“ АД, „Кастамону България“ АД*).

Очакванията на синдикалните председатели са разнопосочни по отношение посоката на промяна на заетостта. Ако при мениджърите с по-висока тежест е позицията за увеличаване на заетостта, то при синдикалните лидери е по-скоро за запазване. Наблюдава се несигурност в очакванията, породени от внедряването на нови технологии и ускоряване на процесите на дигитализацията на труда. (*Пивоварна „Шумен, Би Ей Глас България“ АД, „Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД, „СОЛВЕЙ СОДИ“ АД*).

Промени в уреждането на трудовите правоотношения

Като цяло, не може да се говори за настъпване на някаква промяна в процеса на уреждане на трудовите правоотношения през последните 5 години. Заетост-

та в наблюдаваните МНК се регламентира основно чрез постоянни трудови договори. Работниците и служителите са назначени на постоянни трудови договори със стандартен изпитателен срок от 6 месеца, вкл. опция за прекратяване с едномесечно предизвестие. Не са малко и случаите, при които успоредно с наетия на постоянен трудов договор персонал има и наети по срочно трудово правоотношение. В тези случаи обаче превес в числово изражение имат сключените постоянни договори. Срочните договори са обикновено по заместване и за извършване на определена работа и са средно около 1-2%. При използване на временна заетост поделенията се придържат към законоустановена граница от 30% служители на временни договори (*„Монделийз България Продакшън“ ЕООД*).

2.6 Набиране и подбор на персонала

Политиките на предприятието при набиране и подбор на персонал следват всички приети корпоративни правила и принципи, съобразени със спецификите на пазара на труда в България, както и местните законодателни изисквания. Политиките включват ясни критерии и обективна оценка, която кореспондира с основните функции по управление на човешките ресурси и е задължение на отделите по УЧР във всички изследвани поделения на МНК (*„Аурубис България“ АД*, *„Балканфарма-Дупница“ АД*).

Подборът на персонала е непосредствено свързан с мисията и стратегията за развитие на компанията на корпоративно ниво (*„Кастамону България“ АД*). В условията на непрекъснати промени и повишаване на изискванията към стандартите на продукцията и качеството на работата осигуряването на подходящи хора за съответните длъжности придобива все по-голямо значение. Известно е, че дори в мащабите на развитите страни в света и в рамките на Европейския съюз, компаниите и организациите от някои сектори имат постоянен проблем с намирането на най-подходящите кадри. Същата тенденция се наблюдава и в България, при това в условията на ниска безработица преди пандемията, но и сега в условията на коронакриза и на свиване на икономиката, бизнесът продължава да заявява недостиг от добре квалифицирана работна сила. Оттук и ролята на специалистите по управление на човешките ресурси се разширява до дейността по привличане на подходящи кандидати и избор на тези от тях, които най-пълно отговарят на изискванията за успешно изпълнение на съответната длъжност. Осъществява се справедливо и коректно, като се вземат предвид изискванията на работата и качествата на кандидата като способности, опит, умения и потенциал и като се спазват изискванията на действащото законодателство (*„Кастамону България“ АД*, *„Дънди Прешъс“*).

В основата на разработената политика за подбор на персонал е стриктното спазване на основните прин-

ципи, залегнали в корпоративната политика като равни права на всички кандидати, независимо от пол, възраст, религия, семейно положение и др. Целта на тази процедура е да гарантира справедлив, прозрачен и ясен процес на набиране и назначаване на персонал, така че да се подсигури подходящ човек за конкретна позиция, време и локация (*„Енерго-Про Варна“*, *„Карлсберг България“ АД*, *„Холсим България“ АД*, *„Веолия-Софийска вода“ АД*, *„Хайнекен-Загорка“ АД*, *„ЧЕЗ Разпределение България“ АД*).

В *„Солвей Соди“ АД* политиките и инструментите за подбор на персонала следват установените практики на група *„Солвей“*, естествено адаптирани към локалните изисквания. При наличие на свободна позиция тя се обявява (заедно с подробно описание на изискванията към кандидатите) вътре в компанията, като информацията се изпраща и до синдикатите, също се обявява и навън (в сайтове за работа – на национално и групово ниво), както и в Интернет сайта на компанията. При равни други условия кандидати от компанията имат предимство пред външни кандидати.

Системата за подбор на ръководните кадри (мениджърите) в поделенията на МНК не се различава съществено от тази на редовите служители. Тя се основава на базата на разписана процедура, която регламентира реда, отговорностите и пълномощията за осигуряване на персонал с необходимата квалификация и мотивация в съответствие с политиката на фирмата и приложимите нормативни актове за всички отворени позиции в компанията, включително и ръководните. Като цяло се наблюдава тенденцията на доминиране на български граждани в управлението на поделенията, но има чужденци. Обикновено компаниите използват общо достъпния сайт Jobs.bg. За мениджърски позиции се ползват и услугите на външни компании за подбор.

За мениджърските кадри на високи позиции има по-специални процедури и изискванията се формулират от централите на компаниите. Провежда се вътрешен подбор, обхващаш всички поделения на компанията (*„Балканфарма-Дупница“ АД*). В *„Карлсберг Груп“* се насърчава ротацията на ръководните кадри от различни страни/пазари.

Интерес представлява утвърдената система за подбор на персонала в компанията *„Лафари Хулим“*, която се разпростира във всички поделения. В компанията има изградена система за идентифициране и развитие на таланти от организацията с цел кариерно развитие в рамките на компанията. Системата е изградена на база на корпоративните изисквания. В последните 10 години в компанията ръководните позиции са заети само от българи, което е признацие, че компетентността и професионализмът им са на високо европейско ниво (*„Холсим България“ АД*). Подобен е примерът и в *„ЧЕЗ Разпределение България“ АД*, където през 2016 г. стартира проект за пла-

ниране на приемствеността, като са идентифицирани приемници за мениджърския състав. В последните 4 години в компанията реално се реализират значителна част от участниците от програмите за развитие на мениджъри, които получават кариерно развитие в дружеството и всички те са български граждани.

В сравнение с 2014 г. няма съществена промяна в политиката за набиране и подбор на персонала. Политиките по-скоро се актуализират с въвеждането на GDPR, с оглед покриване изискванията и съответствие с Общия регламент за защита на личните данни („ЧЕЗ Разпределение България“ АД, „Идеал Стандарт – Видима“). От представителите на „Балканфарма-Дупница“ АД посочват, че настъпилите промени са свързани с обособяване на екип по подбор, който се занимава с набиране и подбор на служители за необходимите свободни работни места. Основната задача на този екип е да следва цялостната корпоративна политика за подбор.

След 2014 г. продължава да се задълбочава проблемът с недостига на работна ръка. В преобладаваща част от поделенията се съобщава за недостиг на работна сила, при това не само на висококвалифицирани. Съобщава се за сериозен проблем при осигуряване на подходящия персонал, особено в по-малките населени места и отдалечените от административния център.

В „Дънди Прешъс“ заявяват недостиг на вискоквалифицирани специалисти, като минни инженери, електро- и механоинженери, ИТ специалисти и др. Поради липса на подходящи кандидати позициите се заемат от по-неопитни служители със съответното образование и се залага на тяхното обучение и развитие от опитните специалисти в предприятието. Търсят се решения със стажантски програми и с партньорската подкрепа на университетите („Дънди Прешъс“, „ЧЕЗ Разпределение България“ АД).

Очертава се най-силен недостиг на инженерно-технически персонал („Холсим България“ АД, „СЕ Борднетце-България“ ЕООД, „Енерго-Про“ Варна, „Дънди Прешъс“), както и на квалифицирани специалисти, като електромонтьори и електротехници, заварчици и квалифициран технологичен персонал, ел.монтьори по поддръжка, геодезисти, проектантите по ел. проектиране, електрончици, мотокаристи, водопроводчици, багеристи, лабораторен специалист, специалисти по поддръжка на производственото оборудване.

Проблемът става още по-осезаем с излизането на специалисти в пенсионна възраст. В „ЧЕЗ Разпределение България“ АД ежегодно се реализират образователни инициативи за повишаване информираността и подобряване на приема по специалностите с оглед задържане на младите кадри в България. Предвид застаряване на населението, силния демографски срив и миграцията на млади хора, този проблем ще

продължава да се задълбочава. Предизвикателство, пред което е изправена българската икономика, а правителствените решения, мерки и програми все още нямат реализация, за да се усети напредък.

Според синдикатите не се наблюдават промени в политиката за подбор на кадри след 2014г. насам. Както и преди пет години, така и сега синдикатите заявяват, че не участват в процеса на набиране и подбор на персонала в наблюдаваните МНК. Повечето от синдикатните представители споделят, че осигуряването на персонал е работа главно на мениджърския екип и те не са допуснати до този процес. В „Идеал Стандарт-Видима“ АД по договорености в КТД първоначално се пускат вътрешни обяви и ако няма кандидати за длъжността, се обявява конкурс за външни лица. Синдикатите оказват помощ при въвеждане и мотивиране на новопостъпилите работници/служители.

2.7 Обучение и развитие на персонала

Системи за обучение и развитие на персонала

В настоящото изследване на МНК, което се проведе в края на 2020 г., категорично може да се заяви, че всички изследвани компании имат изградена **система за обучение и развитие на персонала**. Сред прилаганите системи за обучение и развитие на човешките ресурси на преден план излизат обученията, насочени към **непрекъснато повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, уменията и компетенциите на персонала**. В сравнение с предходното изследване на МНК, проведено през 2014 г., сега се забелязва, че в по-голяма част от компаниите като водещо се посочва също и задължително **обучение за безопасност и здраве при работа**.

В повечето поделения на МНК на преден план излизат **професионалните обучения**. Те са съобразени с различните направления - производствени, административни и т.н., като съдържанието на обучението варира. Обученията са съобразени с изпълняваната работа/заемана длъжност и конкретни нужди и специфични умения, посочени от преките ръководители. Например въвеждане на нови материали/технологии/оборудване или за производство на нови продукти, или работа със специфични такива. Такива са примерите на „Алкомет“, „Веолия Енерджи“, „Веолия Софийска вода“, „СЕ Борднетце – България“, „ВИТТЕ Аутомотив“). Някои от поделенията на МНК посочват в системите си за обучение **непрекъснато развитие** в компетентностите, знанията и уменията на персонала, съобразени с индивидуалните му потребности („Аурубис“, „Идеал Стандарт“, „Дънди Прешъс“, „Солвей“, „СКФ Берингс България“ ЕАД-Сопот, „Карлсберг“, „Загорка“, „ЧЕЗ Разпределение“).

В „Монделийз“ обученията покриват нормативите за необходимите знания и умения за съответното звено във фабриката. Всеки отдел организира собствени

обучения. Компанията следва т. нар. **философия на учене 70:20:10**, където 10% от необходимите знания и компетенции идват от формални обучения, 20% от учене от другите и менторинг и 70% от собствения опит на работното място. **Менторството** е заложено и в програмата за обучение на работещите в „Балканфарма-Дупница“. Те осигуряват менторска програма за всички новопостъпили служители, които се прикрепят към ментор по време на срока на изпитание, който да ги напътства и подпомага в първите месеци от назначаването им.

В „Холсим“ се спазва процедура за обучение и развитие на персонала, съгласно **Интегрирана система за управление** (ИСУ), базирана на международния стандарт ISO 9001.

В някои от интервюираните предприятия в системите за развитие на персонала наблягат на курсове по **преквалификация**, които целят да подготвят служителите спрямо модерните и нови изисквания за работа, за да могат да използват новите технологии и да заемат нови длъжности (напр. „Ентърпрайз Сървисис“).

По отношение обученията, свързани с подготовката на служителите за участие в **Европейския работнически съвет**/или за евентуално бъдещо такова участие, картината не се е променила в сравнение с предходното изследване на МНК от 2014 г. Едва трима от интервюираните представители по информиране и консултиране и членове на европейски работнически съвети (ЕРС) – специални органи за управление, коментират, че са преминали през някакъв вид обучение. Важно е да се отбележи, че повечето от интервюираните представители на ЕРС отчитат липса на участия в обучение заради пандемията от коронавирус през 2020 г., която доведе до редица промени в начина на работа и обучения. Трябва да се отбележи също, че в тази насока и синдикатите участват като страна в осигуряване на обученията. Представителите на ЕРС в „Нестле“ и ЧЕЗ участват в обученията, осигурени от синдиката. Докато в поделението на *DXC Technology* представител по информирано консултиране посочва участие в срещите с европейското ръководство – над 4 пъти годишно. И споделя, че обученията се осигуряват според Споразумението, обучение, пътувания и други се покриват от работодателя. Относно участие в обученията в ЕРС се споменава, че са осигурявани многократно обученията от външни консултанти по различни теми, като средствата се осигуряват от компанията. В „Монделийз“ представителят по информиране и консултиране посочва, че срещите с работодателя са **формални** (на същото акцентират и от „Мараца“), към момента на изследването са били две (за последните 6 шест месеца) и работодателя осигурява време за подготовка, както и отпусък/командировка, когато се наложи.

Подбор на персонала за включване в обученията

Що се касае до това кои служители да преминат дадено обучение, то като **основна и водеща се очертава ролята на прекия ръководител** на отдела. Според оценката и мнението на съответния ръководител и на база годишните атестации на персонала се формира и групата на обучаваните служители и съответните обучения. („Солвей Соди“, „ВИТТЕ Аутомотив“, СКФ, „Кастамону“, „Ново Стъкло“, ЧЕЗ и ЕВН). В „Карлсберг“ някои обученията са достъпни за всички желаещи, други са по **препоръка**. В „Загорка“ хората, които ще преминат обучение, се определят на база оценка на нуждите.

Задължително минават през обученията всички **новопостъпили** и всички, които **работят с въведените нови технологии** („Монделийз“, „Веолия - Софийска вода“). Останалите обученията са индивидуални и целят повишаване на квалификацията, изготвят се **индивидуални планове за развитие** („СЕ Борднетце“, „Монделийз“, „Дънди прешъс“, „Холсим“). Ежегодно се изготвя **план за обучение**, който включва както задължителни, изискващи се по закон обученията, така и такива, целящи повишаване на квалификацията и уменията на служителите („Дънди Прешъс“, „ИДЕАЛ Стандарт – Видима“, „СЕ Борднетце“, „Аурубис“ и „Балканфарма - Дупница“).

В „Ентърпрайз Сървисис“ служителите кандидатстват **доброволно** по програмата за обучение. Подобен е примерът на „ШРАЙБЕР ФУУДС“, където служителите споделят намеренията си за развитие през цялата година.

От значение за включване на даден служителите в обученията се очертава и заеманата позиция/длъжност и конкретните изисквания за нея („Аурубис“, „Софийска вода“, ОРСО Г.Оряховица, „Балканфарма - Дупница“).

Участници в обучението

Като цяло в изследваните МНК има възможност за включване по собствено желание и инициатива в обученията, като разноските се поемат от работодателя, тук примерите са много („БиЕй Глас България“, „ВИТТЕ Аутомотив“, „Ентърпрайз Сървисис“, „Балканфарма Дупница“, Енерго-Про). В някои случаи обаче има и конкретни условия за покриване разноските по обучението, като например поисканото обучение да има отношение към длъжността и задълженията на конкретния работник, след одобрение на прекия ръководител, добра аргументация и др. („Карлсберг“, Енерго-Про). В „Ентърпрайз Сървисис“ имат изграден каталог за обученията. Подобен е примерът на „Балканфарма - Дупница“ - на разположение на служителите са и много на брой вътрешни обученията, както и онлайн обученията, които са **безплатни** и всеки служител има възможност да се включи в тях.

В малка част от разгледаните предприятия **НЯМА** практика за обучения по самоинициатива на служителите („СКФ Берингс България“ ЕАД Сопот, „Загорка“, „Веолия Енерджи Варна“, където работодателят не поема такъв вид разноски).

Добрият пример

Във „ВИТТЕ Аутомотив България“ всеки новопостъпил минава тридневен начално обучение. Предприятието има практика **персоналът сам да инициира** специфични обучения, от които се нуждаят, за да изпълняват длъжността си. Като тези обучения се покриват от работодателя. В „Ентърпрайз Сървисис България“ като добра практика може да изтъкнем, че в компанията тези, които **предстои да бъдат съкратени**, също могат да участват в подобна програма с цел пренасочване към друга длъжност вместо да бъдат съкратени. В „Енерго-Про“ Варна има практика за сключване на **договор за обучение**. Друг добър пример може да се даде и с „Алкомет“ с тяхната инициатива за **покриване на семестриалните разходи** на техните служители, учещите висше техническо образование, без значение от формата на обучение. Ежегодно имат стажанти и стипендианти от различни направления. В „Солвей“ служители могат (и има такива) да **продължават обучението** си по време на работа. На тях се предоставя и допълнителен платен отпуск. Въвеждането на нови технологии изисква обучение за работа с тях. „Би Ей Глас България“ АД в системата за обучение и развитие на персонала се обучава персонал, там където се **променя технологията или има нова техника**. Всички желаещи да изкарат курс за изучаване на **английски език** имат тази възможност и разноските поема работодателят.

Организация на обученията

Повече от половината от анкетираните поделения на МНК споделят, че прилагат смесен режим при провеждане на обученията – използват както вътрешни експерти, така и външни форми. При организиране на обучения в ЧЕЗ и ЕВН споделят, че използват учебен център на дружеството с полигон. Поравно са отговорилите мултинационални компании, които прилагат само вътрешни експерти от предприятието или отдел ЧР, или посочват, че обучението се извършва изцяло от външна фирма. Традиционно организацията за дадено обучение се води от отдел „Човешки ресурси“.

*Интересен е методът в „Балканфарма Дупница“ – там с обученията се занимават вътрешни обучители, сертифицирани чрез вътрешна програма **Stan-de trainer**, представители на всички отдели.*

Обучение на работници, които предстои да бъдат съкратени

При прегледа на изследваните МНК не се предвиждат съкращения на персонала. Единици са обаче

компаниите, които предвиждат включване в обучение на застрашени от съкращение служители (ЕВН, „Загорка“). Например в ЧЕЗ са прилагани програми за служителите, които са били преназначени на други позиции в дружеството. В „Ентърпрайз Сървисиз“ също се посочва наличието на изградена и действаща вътрешна система за квалификация и преквалификация. Подобно е положението и в „Шрайбер Фудс“, където непрекъснато се обучават служителите във връзка с изменение на изискванията към съответните работни места.

Промени в системите за обучение

Като основна промяна в системите за обучение, която посочват от преобладаващата част на изследваните МНК, може да се посочи, че голяма част от **обученията се провеждат онлайн чрез въвеждане на платформа за обучение**. Системата за обучение е пряко свързана с промените на техниката и технологиите, така че в този контекст има промени от 2014 г. насам. От ЕВН например посочват, че след 2014 г. се забелязва по-активно обучение на служителите. В „Ентърпрайз Сървисиз“ посочват, че от създаването си през 2017 компанията се развива и са въведени курсове, свързани с новите ИТ тенденции. Добър пример е „Балканфарма Дупница“, където в последните няколко месеца системата за обучение е насочена към това, че развитието на всеки един е лична отговорност и онези, които искат да се развиват, имат на разположение огромен брой обучения (вътрешни и онлайн), които са на разположение на всички служители, за да могат да се обучават и усъвършенстват своите знания и умения. Компанията оборудва две компютърни зали, за да **улесни логистично достъпа до ресурсите** за служителите, които нямат на разположение достъп до компютър като част от работата си. Подобен е примерът на „Карлсберг“, въведен е електронен формат на обучение за подсигуриране на максимална гъвкавост на служителите, включително положителна промяна на брой и обхват на предлаганите обучения.

Промените в системата за обучение са свързани с използване на нова техника и технологии, като основният фокус е върху по-интерактивен начин на предаване на информацията и по-гъвкави и структурирани процеси на работа.

Участие на синдикатите в процеса на обучение и развитие на персонала

В почти всички от изследваните компании синдикатите остават настрана от процеса по обучение на персонала. Като цяло се очертава рамка, че те нямат пряко да участват в него, а са допуснати, доколкото това е законодателно установено, в рамките на добрия социален диалог. Ролята на синдикатите като цяло липсва в това направление.

Има компании, в които ролята на синдикатите в този процес е да участват с предложения и мнение или като участие в обучение за работни места и обучения за БЗР („Солвей“). На места се отбелязва добър социален диалог между работодатели и синдикати, както и стремеж за информираност относно въпросите, които касаят служителите и тяхното обучение и развитие („Балканфарма Дупница“, „Аурубис“). Синдикатите в „Монделийз“ допринасят с идеи за необходимост от развиване на нови компетенции, както и с продуктивни дискусии за най-оптималния начин да се достави съответно обучение. В „Карлсберг“ се забелязва по-активна роля на синдикатите, като предоставят обучение на колегите със синдикална принадлежност според изработена от тях програма и план в съответствие със съответните приоритети, по които работят. В „Дънди прешъс“ синдикатите имат възможност да дават препоръки за обучението и развитието на персонала, които да бъдат взети под внимание при следващ период на бюджетиране и планиране на тези дейности.

Като добра практика за **добър социален диалог** може да се посочи „ВИТТЕ Аутомотив“, където съвместната работа на управителя на фирмата (бивш синдикален лидер) и синдикалният председател следват една цел за нови и повече социални придобивки.

Обучения на ръководния персонал

В по-голяма част от изследваните МНК ръководните кадри също преминават различни обучения. Тяхната насоченост е да развият определени личностни и мениджърски компетенции, повишаване на лидерски умения (ЧЕЗ, „Алкомет“, „Идеал Стандарт“, „Холсим“). Ръководните кадри вземат участие в коучинг и менторинг програми, както и в програми за управление на служители, обхващащи т.нар. меки умения („Балканфарма-Дупница“, „Кастамону“, „Карлсберг“, „Ново стъкло“, „СЕ Борднетце“). „Енерго-Про“ провежда мениджърско обучение на служителите на мениджърски позиции тази година и приключи през февруари, като включваше 102-ма служители. Стартира с процес по оценка на обучителната потребност, обучение и етап на трансферна сесия – използване на наученото в практиката. Ръководните кадри в „Аурубис“, „Загорка“ и „Дънди прешъс“ се включват в различни академии, семинари, форуми, конференции за повишаване на компетенциите и в обучения за нови практики и тенденции в сферата на бизнеса. В „Шнайбер фуудс“ и „Софийска вода“ ръководните кадри се включват в обучения в зависимост от нуждите на съответния ръководител и позицията им в компанията.

В МНК, които са изследвани сега, както и на предходното изследване от 2014 г., **няма установена практика мениджърите да се обучават за работа със синдикатите. Но всички компании са обединени около мнението, че такъв вид обучение би било**

от полза и за двете страни и ще подобри социалния диалог.

2.8 Организация на труда и работно време

Промени в организацията на труда

В голяма част от изследваните поделения на МНК след 2014 г. се посочват промени, касаещи организацията на труда и работното време в посока към дигитализация на този процес. Въвеждат се съвременни техники и технологии за улесняване на работния процес с цел повишаване на ефективността. Има компании, които не споменават за настъпили съществени промени след 2014 г. и не посочват нововъведения в тази сфера. Други пък отчитат промени в този процес, които обаче са продиктувани от настъпилата през пролетта на 2020 г. международна пандемия от коронавирус, която принуди работодателите да ограничат присъствените дейности, да преустановят работата си, така че да избегнат струпването на много хора на едно място, да приложат смесен или дистанционен режим на работа и редица други мерки, които да помогнат да се ограничи разпространението на вируса. Например, прилагане на **смесен режим на работа/гъвкав режим**, където е възможно („Карлсберг“ и „Аурубис“, „Ентърпрайз Сървисис България“) (обратната връзка от служителите, които работят така, се определя като позитивна промяна).

Като нови промени могат да се споменат например интегрирането на все повече електронни устройства/**въвеждане на автоматизация** в процеса на организация на труда и работното време. Повечето от анкетираните МНК споделят мнението, че навлизането на съвременна техника и технологии като процес, който улеснява производствените и трудовите процеси, помага за поставяне и проследяване на задачи в реално време („Кастамону“, „Загорка“, Пивоварна „Шумен“, „Дънди Прешъс“, „Монделийз“, ЧЕЗ, „Енерго-Про“ Варна). На база въведената нова техника се отчита и по-висока производителност, по-високо качество на продукцията, което създава допълнителни конкурентни предимства. Отчита се намаляване на аварияте, престойте, ремонтите и честото закупуване на резервни части („Мараца – Италия“ – КАИ). Постигат се по-добри икономически резултати. Автоматизацията и въвеждането на новите технологии може да има и негативен ефект върху служителите. Такъв е примерът на *Би Ей Глас*, където при въвеждане на нова техника, нискоквалифицираният персонал е съкратен, за да се назначи вискоквалифициран.

Въвеждането на сумирано изчисляване на работното време е промяна, която се среща в организацията на труда в по-голяма част от интервюираните поделения на МНК.

Практики на организация на труда, насочени към повишаване на резултатите

Почти всички от изследваните МНК посочват **работата в екип** за основа на организацията на работа. Други споделят опит с прилагането на **ротация на работното място** („Карлсберг“, „ВИТТЕ Аутомотив“, „Софийска вода“, „Дънди Прешъс“, КАИ, „Солвей Соди“), като подчертават, че ротирането на позиции може да е за определено време, но също и на локално ниво, така и извън него („Дънди Прешъс“ правят посещения на работните места на други отдели, споделяне на опит между екипите в Челопеч и Крумовград напр.).

В някои МНК се прилагат инструменти за **повишаване на ефективността на организацията на труда** („Идеал Стандарт“, „Кастамону“, „СЕ Борднетце“ – България). Стимулират се непрекъснатите подобрения и **учене на работното място** с цел развиване на по-широки и високи компетентности („Монделийз“, „Идеал Стандарт“, „Холсим“). На места се прилага **бонус система** за поощряване и стимул на работниците („Агрополихим“).

Системи за набиране на предложения от работниците и служителите за подобряване на организацията на труда

В почти всички изследвани МНК има такива системи, някои от тях обаче не споделят конкретно каква е тя, поради факта, че тази информация е конфиденциална, а единици споделят, че няма практика и не съществуват подобни специални системи за мотивация в компаниите. МНК прилагат различни системи за управление и съвременни техники, за да мотивират своите служители чрез методи като парични стимули, награди, признателност и отличия. В някои от компаниите има създадена специална кутия за предложения, по имейл или чрез такава дигитална платформа за събиране на предложения. Има компании, които споделят, че всеки месец се провежда Ден на отворените врати, където служителите се срещат с ръководството и споделят мнения и предложения („Енерго-Про Варна“, „ВИТТЕ Аутомотив“).

Интересни са примерите на прилаганите в „Монделийз“ и „Софийска вода“ системи. В „Монделийз“ като част от IL6S заляга идеята за Кайзен. Най-добрите идеи за подобрене са разглеждани от ръководния екип и награждавани морално и/или материално. В „Софийска вода“ програма ИДЕО цели да насърчи идеите за нововъведения от страна на служителите. Предложението трябва да съдържа идея, новаторство, иновативен елемент, повишаващ печалбата и намаляващ разходите.

Начини за отчитане на работното време

Всички от интервюираните подразделения на МНК единодушно споделят, че няма промени от 2014г. В изследваните МНК отчитането на работно време е стандартно/подневно при петдневна работна седмица, въведено е и сумирано изчисляване на работ-

ното време. СИРВ се прилага при някои определени/специфични позиции. Някои МНК отбелязват и картов режим на отчитане на работното време чрез електронна входно-изходна система за чекиране („Алкомет“, „Агрополихим“, „Балканфарма Дупница“, „ВИТТЕ, Ентърпрайз“, „Кастамону“, „Сименс“). В СКФ работното време се отчита почасово.

Използване на мобилни работни места. Промени в използването на работа от разстояние/надомна работа в условията на Covid-19

В настоящата обстановка, в условията на работа по време на пандемията от Covid-19 може да се каже, че във всички подразделения на МНК е въведен режим на **дистанционна работа**/работа от разстояние, където заеманата длъжност го позволява. Важно е да се отбележи, че в по-голямата част от компаниите тази форма на заетост е била прилагана и до момента главно за административния персонал. В производствените звена дистанционната работа е невъзможна, поради което се спазват строги противоепидемични мерки, съгласно законово определените такива. При някои предприятия се прилага и режим за ротация на работа – редуване на работа от къщи и присъствено в помещенията на работодателя. Споменават се и мобилните работни места за специфични дейности (кранисти, стрелочници, търговски представители и др.)

Влияние на направените промени върху заетостта и синдикалната дейност

Тук отговорите се припокриват. Като цяло изследваните компании са единодушни, че няма (или не оказват никакво влияние) направените промени в организацията на труда, отчитането на работното време и организацията на работните места върху заетостта и синдикалната дейност. „ВИТТЕ Аутомотив“ споделят, че синдикалната организация в предприятието е с малък брой членове поради това, че политиката на фирмата е насочена към социални придобивки и непрекъснато подобряване. В „ЕВН България“ посочват като следствие от направените промени възможността да се ползват до 6 дни компенсация през годината.

Като **негативна последица отчитат от „Ентърпрайз Сървисиз“** влиянието на **въведените нови промени върху синдикалната дейност**. Работата от къщи затруднява синдикалната дейност и ограничава контакта със служителите. СО следва да използва единствено електронни канали за контакт. От „СКФ Берингс“ споделят същото мнение: влиянието е основно върху начините на комуникация със синдикалните членове и онлайн срещи вместо на живо. „Солвей Соди“ подкрепят мнението, че се затруднява синдикалната дейност.

Председателят на СО в **КАИ** споделя, че хората предпочитат да работят не на 8, а на 12-часов график. Причина: ако си намират втора работа, това ще допълва ниските им доходи. Масово разпространено мнение сред работниците от много години е „при промяна на работното време от 12 на 8 часа, председателят на синдикалната организация да не се съгласява“. За промяната на работното време СО на КНСБ прави подписка – с цел съобразяване с преобладаващо мнение на работещите и изработване на позиция.

2.9 Безопасни и здравословни условия на труд

Изграден **комитет по условия на труд (КУТ)** има във всички изследвани поделения на МНК. Като може да се обобщи, че работата на КУТ е оценена изключително ефективна от анкетиранияте представители на отдел ЧР, подобна е и ситуацията сред анкетиранияте представители на СО – почти всички единодушно оценяват работата на КУТ като добра, с малки изключения, според които работата на комитета е по-скоро формална, като покрива минималните законови изисквания („Балканфарма Дупница“, *ЕВН България*, „Ентърпрайз Сървисиз“). Като цяло комитетите заседават регулярно на три месеца и в тях участват представители на работодателите, работниците и служителите и обсъждат осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, опазване здравето и осигуряване безопасността на работещите, като се предлагат мерки за поддържането и подобряването ѝ. Отчита се значителен принос на КУТ за прилагане в практиката на безопасни условия на труд, като напр. работна среда, работно облекло и др. Що се касае до състава на КУТ, то в изследваните МНК участие имат и синдикалните представители.

По-конкретни примери за работата на комитета споделят от следните предприятия:

- „Балканфарма Дупница“ отчита ролята на КУТ като много ефективна, посочвайки, че в резултат на дейността му са направени редица **положителни промени** – *подобряване на оценката на риска, промени, свързани с работното облекло и личните предпазни средства* и т.н. Комитетът има за основна цел да подобри комуникацията между работодателя и всички служители в завода, като предлага и обсъждане на различни теми: *промени, отнасящи се до личните предпазни средства; предложения и определяне на мерки, свързани с безопасни условия на труд; оценка на риска и други дейности, свързани със здравословни и безопасни условия на труд; преглед и оценка на докладите за здравния статус на персонала и мерките, предписани от СТМ.*
- В двата завода на „Идеал Стандарт-Видима“ споделят обсъжданите теми в КУТ като резултати от оценка на професионалния риск, анализи на

здравословното състояние на работещите, доклади на Службата по трудова медицина. Коментират се планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места, както и последствията от избора на оборудването, условията на труд и работната среда. Следи се състоянието на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост. Предлагат се решения във връзка с цялостното осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работещите от техните представители и тези на работодателя.

- „Холсим“ оценяват високо работата на комитетите и групите по условия на труд двустранно и за работодателя, и за работниците, поради възможността за пряк диалог и открито обсъждане на въпроси от всякакво естество.
- „Алкомет“ отбелязват, че протоколите от заседанията на КУТ са качени в **Интегрирана система за управление**, където всеки работник има достъп и може да проследи въпросите, които се обсъждат.

Като цяло в изследваните МНК не отчитат промени в КУТ от 2014 г. насам, на заседанията на комитета се обсъждат актуални теми, като през 2020 г. се акцентира на приетите **мерки за справяне с Covid-19**, както и предложения за допълнителни мерки за ограничаване разпространението на пандемията. За промени след 2014 г. споменават от „Енерго-Про Варна“ с включване на член на КУТ в разследването на трудови злополуки, „ВИТТЕ Аутомотив“, където отчитат значителни подобрения, свързани и с работно облекло, обувки, лични предпазни средства и организацията на работните места, „Софийска вода“ посочват, че в състава на КУТ от страна на работодателя вече участват ръководителите на основните оперативни дирекции и на „Човешки ресурси“, канят гости за представяне на информация и/или дискусии. Общува се открито и се търсят адекватни решения.

Общата картина показва, че навсякъде се спазват законово установените норми и изисквания за безопасни и здравословни условия на труд. Регулярно се провеждат и инструктажи и обучения по БЗР, следи се стриктно за спазване на правилата, при необходимост се осигуряват работни облекла, лични предпазни средства. **Специфични изисквания** за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в изследваните поделения на МНК се стремят да минимизират рисковете за трудови злополуки и професионални заболявания. Осигуряват се предпазни облекла и принадлежности, които служителите задължително трябва да използват при осъществяване на работните си задължения. Провеждат се начални, периодични и извънредни инструктажи в съответствие със законодателството.

В някои поделения („Алкомет“, „Идеал Стандарт“, „СЕ Борднетце“, „Софийска вода“) са внедрени и

покрити изискванията на Международна система за управление на здравословните и безопасни условия на труд, посредством защитен сертификат за **ISO 45001**. Изискванията, които поставя стандарта са по-високи от минималните изисквания на българското законодателство.

Добри практики

В „Идеал Стандарт- Видима“ е въведена и се поддържа програма за 13 високорискови процедури, за да гарантира, че най-рисковите дейности са регулирани и контролирани. Прилага се гъвкава програма за ангажиране „Работи безопасно, ти си единствен“, която подпомага процеса на подобряване на безопасността до лично и емоционално ниво. Постоянно се реализират редица добри практики, като ангажираността на всички при докладването на почти инциденти, провеждането на годишни обучения по безопасност, включващи целите ръководни екипи, организирането на партньорски одити, отличаване на екип на месеца по безопасност на труда и други. В двата завода всеки месец се избира „Екип на месеца по безопасност“. Внедряването и поддържането на 5S в производствените звена на двата завода е една от глобалните задачи пред целия екип. През последните няколко години се инвестира в нови машини от последно поколение, технологии и процеси, които подобряват производителността на труда, редуцират риска и правят работните места по-привлекателни.

Във всички поделения на „Холсим“ е внедрена и вътрешнофирмена система от над 25 стандарта по ЗБУТ, базирани на изискванията и препоръките на групата „ЛафаржХолсим“. Широко разпространена е и практиката за обмен на добри практики и ключови изводи от разследване на инциденти между обекти в отделните държави, където „ЛафаржХолсим“ оперира. Характерни са и завишените изисквания към обучението и подготовката на работниците и служителите, периодичните вътрешни и външни одити по ЗБУТ.

Оценка на риска на работното място

Всички изследвани МНК посочват, че се изготвя оценка на риска на работното място. Тя се актуализира съгласно наредбите, допълва се и се актуализира периодично. Като мерки за ограничаване на риска основно се изпълняват тези, дадени в предписанията на Инспекция по труда. Мерките са различни, в зависимост от установените рискове и специфични за различните работни места. Спазват се всички предвидени от закона мерки за ограничаване на риска (ЛПС, колективни защитни средства, изготвяне на инструкции и правила за работа). В поделенията на МНК се разработват програми за намаляване на риска.

Като **добър пример** тук може да се посочи ЧЕЗ, в компанията има изготвена оценка на риска за всяка длъжност, като същата се преразглежда, когато е възникнала конкретна необходимост. Всяка карта за оценка на риска е съгласувана както със синдикалните организации в компанията, така и с комитетите по условия на труд. В компанията има също изготвена и одобрена Програма за минимизиране на рисковете. Където не може да се ограничи напълно рискът, на работниците и служителите са предоставени лични предпазни средства.

Служба по трудова медицина (СТМ)

Всички предприятия, които са включени в настоящето изследване, имат Служба по трудова медицина. При повечето е сключен договор с външна служба, единици са тези, при които СТМ е в предприятието. Организирането се периодични медицински прегледи, профилактични прегледи се извършват регулярно веднъж годишно, при някои предприятия по-често (на няколко месеца). От службата по трудова медицина извършват обучения на членове на КУТ, дават консултации по въпроси, свързани със здравето на служителите. Честотата на извършваните профилактични прегледи е съгласно оценката на риска на работното място и действащата нормативна уредба. Някои от МНК споделят, че осигуряват на служителите си и допълнително здравно осигуряване в застрахователно дружество и могат да се възползват от медицински услуги безплатно или чрез метода на възстановяване на разходи по всяко време („Карлсберг“). Други посочват, че от началото на пандемията прегледите се осъществяват по-често.

В КАИ има СТМ „Медивит-Т“, Варна, но длъжностните лица и като синдикати, и като членове на КУТ възразяват от години срещу начина на работа с тази служба. От края на 2018 г. има оферти за разглеждане и смяна, но резултат няма. Медицински прегледи на работещите по изискванията на Наредба 3 за профилактичните медицински прегледи не са правени от края на 2014 г.

Промени в системата за безопасност и здраве при работа в условията на Covid-19

Изследваните МНК отчитат, че е направена оценка на риска за заразяване с коронавирус. Основно се отбелязва въвеждането на **задължителното носене на предпазни маски за всички служители и външни лица**, което е в съответствие и с наложените на национално ниво изисквания на здравното министерство за превантивни мерки за предотвратяване на разпространението на коронавирус. Като цяло се посочва прилагане на допълнителни мерки във връзка с епидемиологичната обстановка в страната, гарантиращи безопасността на работното място чрез поддържане на отлична **хигиена, дезинфекция и безопасна дистанция** между хората. Ма-

сово и където е възможно е въведен **дистанционен режим на работа или смесен режим**. Предприети са различни мерки за противодействие като извънредни инструктажи на служителите, осигуряване на предпазни средства, дезинфектанти, контрол на телесната температура и много други (диспенсери с дезинфектанти, снабдяване с маски за служителите, организация за транспортиране на хора със служебен превоз, при необходимост и по преценка фирмата извършва и заплаща тестването на работещите или покрива разходите за индивидуално тестване на служителите и т.н). Където се налага, е променена и формата на срещите и обученията – от присъствена към дистанционна. На места се създава фирмен кризисен щаб („Идеал Стандарт“, „СЕ Борднетце“, „Софийска вода“, „Загорка“).

2.10 Заплащане на труда

Заплащането на труда в поделенията на МНК следва принципите и нормите при формиране на системите на заплащане, наложени от компанията майка. Адаптирането към тях е съобразено с бизнес стратегията на поделението, целяща ефективно използване на човешкия ресурс и мотивацията му. Наред с това, при определянето на работната заплата се отчитат изискванията на нормативните актове в тази област, както и споразуменията между организациите на работниците и служителите, и на работодателите за работната заплата, които имат задължителна сила за тях. От тези комплексни фактори зависят равнището и динамиката на работната заплата.

Начините за структуриране и организация на работната заплата на работещите по трудово правоотношение се регламентират чрез **Вътрешните правила за работната заплата**, като основен трудов стандарт и вътрешен акт на предприятието (чл.37 от КТ). Задължението на предприятията да разработват свои вътрешни правила за работната заплата произтича от чл. 23 на Наредбата за договаряне на работната заплата (НДРЗ-обн. ДВ, бр. 55 от 1991 г.) и от чл. 22 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ - обн. ДВ, бр. 9 от 2007 г., в сила от 01.07.2007 г.). Вътрешните правила за работната заплата, които съдържат нейната нормативна уредба в предприятието, се разработват от упълномощени за това специалисти и се утвърждават от работодателя. Те следва да бъдат в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, както и на други закони и подзаконни нормативни актове, колективни трудови договори и споразумения по работната заплата. Във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват: общите положения за организацията на работната заплата в предприятието; определяне и разпределение на средствата за работна заплата; определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива; редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения. Трудово-

то законодателство регламентира правото на синдикалните организации (чл. 37 КТ) да участват в подготовката на проектите на всички негови вътрешни актове, които се отнасят до трудовите отношения, за които работодателят задължително ги поканва.

Във всички от наблюдаваните поделения на МНК има създадени и регламентирани вътрешни правила за работна заплата, където са засегнати всички аспекти на заплащане и стимулиране в съответствие с трудовия закон и нормативните актове по прилагането му. Не са настъпили промени в системата на заплащане и стимулиране в резултат на влиянието на Covid -19.

Във Вътрешните правила за работна заплата са уредени условията на заплащане и стимулиране на работещите по трудово правоотношение договорени в КТД. Около 1/3 от синдикалните председатели от наблюдаваните поделения на МНК заявяват, че не са били поканени да участват в подготовката на този вътрешнофирмен акт или тяхното предложение не се отразява, а по-скоро служи като уведомление („КАИ-България“, „Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД, „ЕНЕРГО – ПРО Варна ЕАД, „Граммер“ АД, „Балканфарма Дупница“ АД, хотел „Балкан“, „Софийска вода“ АД). От тези констатации следва, че разпоредбите в трудовото законодателство относно правото синдикалните организации да участват в подготовката на проектите на всички негови вътрешни актове (чл.37 КТ) са в нарушение. Синдикалните председатели изразяват усещане за несправедливост и неудовлетвореност от въведените системи за заплащане и допълнително стимулиране, които според тях се разпределят по усмотрение на мениджъра и в зависимост от отдела, в който се извършва работата.

С цел да се избегнат колективни трудови спорове по повод и във връзка с вътрешните правила за работната заплата в колективния трудов договор се уговорят процедурите по тяхното разработване, изменение и допълнение (Кастамону България“ АД, „Витте Аутомотив България“ „Би Ей Глас България“ АД, „Агрополихим“ АД)

За определяне на размера на трудовото възнаграждение в трудовия закон са въведени две системи на заплащане на труда – според времетраенето и според изработеното. Двете системи могат да се прилагат едновременно за различните работни места в едно предприятие. Най-често използваните системи на заплащане в наблюдаваните поделения на МНК са повременна и смесена (повременна и сделка). Преобладава **повременната система** на заплащане. При нея размерът на трудовото възнаграждение се определя според продължителността на работното време и може да бъде определено за час, за ден, за седмица, месец, както и за повече от един месец. При този начин на определяне на трудовото възнаграждение не се измерва количеството извършена работа, а времето през което работникът или служителят е прстирал труда си.

В „Идеал Стандарт Видима“ АД, „Солвей Соди“ АД е внедрена смесена система за заплащане на труда (повременна и сделна). Сделната система по-скоро е характерна за производствените отдели, при които основният показател за определяне на заплатата е обемът на извършената работа или на произведена-та продукция, докато при повременната система, основният показател е отработеното време, коригиран с други елементи като дисциплина, качество и др.

В „Монделийз България Продакшън“ ЕООД се използва повременно-премиалната система на заплащане на труда. При тази система трудовото възнаграждение се разделя на две или повече части – едната част е гарантиран минимум за отработеното време, докато при другата част се определя според количествени и качествени показатели за справяне с работата. В поделението на МНК се приема първата част да се заплаща за изработените нормочасове за периода, а втората част от трудовото възнаграждение – за изпълнение на предварително определени показатели във ВПОРЗ под формата на бонус.

В почти всички поделения на МНК съществува практика за заплащане според резултатите и допълнително стимулиране (премии, бонуси, участие в печалбата и др.). В зависимост от начина на определяне има два вида допълнително заплащане/ стимулиране:

- **с регламентиран характер** – основните показатели са регламентираны с нормативен акт, с КТД или с Вътрешните правила за организация на работната заплата (нощен труд, работа при вредни за здравето условия на труд, извънреден труд, клас за трудов стаж и др.)
- **със специфичен характер** – по преценка на прекия ръководител, като основният показател е индивидуалният и груповият постигнат резултат. В някои поделения основните показатели са регламентираны в КТД или във ВПОРЗ (бонуси, премии, целеви награди допълнителни възнаграждения за годишни резултати; суми от схеми за участие в печалбата и др.). Тези допълнителни възнаграждения имат за цел да формират допълнителна мотивация у персонала за подобряване ефективността и производителността на труда в предприятието.

Пример с добра практика споделят от „Балканфарма-Дупница“ АД, където е изградена система за награждаване, като част от системата за стимулиране на служителите. Тя дава възможност на всеки служител да може да номинира друг служител и след одобрение на номинацията да бъде получена еднократна парична награда, която се изплаща заедно със заплатата.

В редица поделения е създадена политика за годишен бонус, който е обвързан както с финансовите

резултати на предприятието, така и с личното постигане на заложените цели на всеки служител („Балканфарма-Дупница“ АД, „Софийска вода“ АД).

В преобладаващата част от наблюдаваните поделения допълнителните възнаграждения са предмет на колективното договаряне. Затова особен акцент при договарянето в КТД е да се определят по-високи размери на допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата за структурата и организацията на работната заплата (чл.14). Според мнението на някои синдикални председатели, формирането на заплатата и бонусите става напълно субективно по преценка на мениджъра и в рамките на някакъв одобрен бюджет и производителността се измерва изключително субективно, без да има връзка между производителност и заплащане с минимални изключения.

С малки изключения, преобладава мнението, че кризата от Covid-19 не се е отразила на утвърдената практика за допълнителните възнаграждения. В някои от наблюдаваните поделения допълнителни стимули пряко кореспондират с печалбата на предприятието, а в условия на пандемия обем на производството и реализация на продукцията не успяват да бъдат изпълнени. Оттук следва свиване на бонусите, защото не са изпълнени основните показатели („Шрайбер Фуудс България“ ЕООД, „Идеал Стандарт – Видима“, АД).

Запазва се равнището на заплатите, дори се наблюдава увеличение в периода на извънредното положение поради Covid-19 (март – май 2020 г.). Почти всички представители на мениджмънта заявяват, че се изпълняват задължения по приетите в КТД клаузи за увеличение на заплащането, независимо от условията покрай извънредното положение. Около 15% от наблюдаваните поделения са използвали антикризисните мерки и са кандидатствали по мярката 60/40 („Идеал Стандарт – Видима“ АД, „Кастамону България“ АД, „Ново стъкло“ ЕАД). При останалите се отчита стабилно финансово състояние и обем на производството, при това в условия на икономическа несигурност и нестабилност.

Структура на брутната работна заплата

Индивидуалната работна заплата се формира като обособена част, включваща основната работна заплата, допълнителните трудови възнаграждения, бонуси и други добавки. Така в структурата на брутната работната заплата има три основни части:

- постоянна – индивидуална основна заплата, съответстваща на действително отработеното време или на обема на извършената работа през периода, за който се изчисляват брутните заплати, включително и допълнителни плащания, като клас за трудов стаж и др.;

- променлива, свързана с постигнати резултати от труда – бонуси, премии, допълнителни възнаграждения за годишни резултати; суми от схеми за участие в печалбата и др.
- променлива, свързана с инцидентни заплащания – нощен труд, извънреден труд, работа при вредни условия на труд.

Съотношението между тези три части е израз на фирмената стратегия при определяне на относителния дял на основната заплата и допълнителните заплащания в структурата на брутната работна заплата. Резултатите от изследването показват, че **съотношението между постоянната и променливата част варира в широк диапазон.**

Практиката изобилства на модели от гл.т. на разликите в съотношенията между отделните елементи в структурата на брутната работна заплата. Анализът показва, че основната работна заплата варира в много широк диапазон спрямо брутната – като се започне от 100% и се стигне до 80%. Вариациите се увеличават още повече, когато се съпоставят и останалите елементи на брутното възнаграждение, като бонуси, премии, доплащания по КТ и др. нормативни документи. Формираните се съотношения между отделните елементи на брутната работна заплата до голяма степен са следствие от използваните системи на заплащане и заеманата длъжност. Процентното съотношение между основната работна заплата с постоянните доплащания към нея спрямо променливата ѝ част от инцидентни заплащания (нощен труд, извънреден труд) варира в диапазон от 4 до 22% („СЕ Борднетце-България“ ЕООД, „Идеал Стандарт – Видима“).

За формиране на заплащането на труда се използва системата на MERCER за оценка на работните места или т.нар. IPE. На база на тази оценка всяко работно място е поставено в определен позиционен клас, който е различен за различните нива, на който съответства. В „СКФ Берингс България“ формирането на индивидуалната РЗ на работниците и служителите е на база съотношение основна РЗ: бонуси = 70%:30%. ОРЗ се формира на база приетата в дружеството Система за оценяване и съответния позиционен клас.

Според синдикалния председател от ВИТТЕ „Аутомотив България“, в поделението бонусната система включва широка гама от променливи, свързани с постигнати резултати от труд. Във вид на бонуси работник може да вземе повече от размера на половината си основна заплата. Такива са: бонус производителност съобразно изпълнението на производствените норми, бонус присъствие, бонус дисциплина.

С изследването е установено, че в поделенията на МНК могат да бъдат посочени примери на „добра практика“ по отношение управлението на човешките ресурси и прилагането на съвременни системи на

заплащане, като променливата част през последните 5 години нараства и заплащането на труда се ориентира към постоянна и гъвкава част. Налице са индикации, че най-често високите заплати като правило са следствие от включването на повече елементи над основната.

Оценката на работните места и корекция на заплатите

Оценката на работното място (длъжността) е специфична дейност на управление на човешките ресурси. Съществуващата в поделенията на МНК система за оценка на длъжностите в предприятието е основана на необходимата квалификация на персонала, отговорностите, управление на качеството и промяната, необходимият опит и знания, необходимите познания за бизнеса, управлението на хора, нуждата от работа в екип, нивата на отговорност, както и интензивността и натоварването на работното съдържание („Идеал Стандарт – Видима“). В голяма част от поделенията на МНК в България въз основа на оценка на работното място се изготвя „вътрешен класификатор на длъжностите“, който определя нивата и съотношенията на заплатите, които са типични за конкретните работни места, професии и длъжност. В най-общ вид основните критерии, по които се изготвят механизмите за оценка на работните места в тези поделения на МНК, са: 1) степен на трудност на извършваната дейност; 2) разновидност на извършваната дейност; 3) значимост на тази дейност за финансовите резултати на фирмата; 4) знания и умения на изпълняващия, които той трябва да притежава при управлението на процеса; 5) необходимост от вземане на отговорни решения, т.е. сложност на работа, креативност и новаторство; 6) възможност и необходимост от заместване и съвместяване с други длъжности.

В сравнение с предходния период се наблюдава внедряването на нови международно признати класификационни системи за оценка на длъжностите на работното място. Като такива се описват система за ранжиране на длъжностите според отговорността („Дънди Прешъс“, „Идеал Стандарт – Видима“), сложността и производствения риск по длъжности. Използва се също оценка по системата на MERCER и диференцирано заплащане („Енерго-про Варна“, „Шрайбер Фуудс България“ ЕООД, „СКФ Берингс България“). В „Холсим България“ АД се запазва използваната повече от 10 години оценка по методологията на Korn Ferry (Hay Group). Системата осигурява в зависимост от нивото на длъжността и проучването на пазара на труда за това ниво да се определя диапазонът за размера на работната заплата („Холсим България“ АД). Съвместно със синдикалните партньори е разработена системата за оценка на работните места в „ЧЕЗ Разпределение България“ АД, като през 2017 г. са преразгледани и актуализирани част от новосъздадените длъжности/нива и е направена съпоставка с други на пазара на труда.

Не се наблюдава силно изразена активност на мениджърите към споделяне на опита за начина на разработване и прилагане на оценката на работните места. Като цяло се споделя за съществуването на диференцирано заплащане според сложността на труда; отговорността при изпълнение на служебните задължения; тежестта на възложените трудови функции и параметрите на работната среда.

Ежегодни корекции на работните заплати се предвиждат в почти всички подразделения на МНК. Работната заплата се актуализира периодично в зависимост от финансовото състояние на дружеството и инфлацията за съответния период, като се създават условия за ежегоден минимален ръст спрямо предходната година. Основни критерии са трудовото представяне на работниците и служителите, инфлацията в страната, състоянието на пазара на труда за бранша и региона, както и договореностите в КТД (*„Идеал Стандарт – Видима“*, *„Карлсберг България“ АД*, *„Монделийз България Продакшън“ ЕООД*, *„Кастамону България“ АД*). В *„Холсим България“ АД* е внедрена система въз основа на която ежегодно се прави преглед на заплатите. Използват се 3 критерия за коригиране на заплатите – оценката от годишното представяне на работника/служителя, индивидуалната позиция на заплатата спрямо проучването на пазара за съответното ниво на заеманата длъжност, одобреният годишен бюджет за персоналните разходи на компанията.

Размер на средната работна заплата

Размерът на работната заплата в изследваните подразделения на МНК е значително по-висок в сравнение със средните работните заплати за страната.

От получените данни за размера на работната заплата размерът ѝ е в диапазон от 1705 лв. до 3010 лв., при средна за страната от 1387 лв. Съотношението между СРЗ за страната и размера на СРЗ на фирмени нива е: *„Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД* 1:2,2; *„Солвей- Соди“ АД* 1:2; *„Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД* 1:1,7; *„Балканфарма-Дупница“ АД* и *„Ново стъкло“ ЕАД* 1:1,4; *„Кастамону България“ АД* 1:3.

През наблюдавания период 2014-2020 г. подразделенията на МНК бележат значителен темп на нарастване. Варират в диапазон от 19% (*„Кастамону България“ АД*) до 104% (*„Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД*), при това средният ръст за страната е от 68.6%. В някои от подразделенията отчетеният ръст на работните заплати е съпроводен със сериозен спад на наетите лица. Такива случаи се наблюдават в *„Балканфарма-Дупница“ АД* ръст на работните заплати с 47% при спад на наетите лица с 16.9%; *„Ново стъкло“ ЕАД* ръст на работните заплати с 80% при спад на наетите с 32.5%. Тези данни са доказателство, че и подразделенията на МНК следват характерната за икономиката тенденция, а именно нарастване на средната заплата основно се дължи на свиване на заетостта.

Таблица 8
Динамика на СРЗ и наетите лица за периода 2014-2020г.

Предприятие	Наети лица, Изменение в % за периода 2014-2020 г	СРЗ, лв., 2020 г.	Нарастване на СРЗ в % за периода 2014-2020г.
„Алкомет“ АД	30,9%	1705	51%
„Аурубис България“ АД	10,1%	-	-
„Балканфарма-Дупница“ АД	-16,9%	1938	47%
„Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД	-10,7%	2339	67%
„Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД	2325,0%	3010	104%
„Енерго-Про Варна“	5,2%	-	30%
„Идеал Стандарт Видима“ АД	3,1%	-	32%
„Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД	-	-	-
„Карлсберг България“ АД	8,2%	-	-
„Кастамону България“ АД	58,9%	1830	19%
„Монделийз България Продакшън“ ЕООД	28,2%	1650	
„Ново стъкло“ ЕАД	-32,6%	1913	80%
„СЕ Борднетце-България“ ЕООД	4,8%		32%
„Солвей Соди“ АД	-6,5%	2840	23%
„Софийска вода“ АД	-0,9%	-	-
„Хайнекен, Загорка“ АД	-19,2%	-	-
„Холсим България“ АД	-6,7%	2087	34%
„ЧЕЗ Разпределение България“ АД	4,5%		35%
„Шрайбер Фуудс България“ ЕООД	-16,9%	-	-

Забележка: Подделения, непосочили размера на заплащането, считат информацията за конфиденциална

По отношение на договорените нива в отрасловия/браншовия КТД, съпоставени с размера на работните заплати в предприятията, отговорите се свеждат до липса на информация. По-голяма яснота има за договорените минимални заплащания. Размерът на минималното основно месечно трудово възнаграждение на работници/служители се договаря в КТД. В *„Дънди Прешъс“* минималното заплащане в дружеството е около 1.5 пъти над браншовата минимална заплата. В *„Кастамону България“ АД* размерът на минималното възнаграждение се договаря в КТД, но наред с това при увеличаване размера на МРЗ за страната, договорената минимална заплата в предприятието се актуализира със сума равна на сумата, получена след процентното увеличение на договорената минимална работна заплата в дружеството от датата на промяна за страната.

Наблюдават се случаи, при които с КТД се договаря МРЗ за предприятието да бъде с размера на МРЗ за страната („Шрайбер Фуудс България“ ЕООД, „СКФ Берингс България“ ЕАД). Това се дължи на прилагането в България на механизма на законово установена МРЗ за страната, поради което тя се счита за отправна точка при формиране на политики и стратегии за доходите от труд. На преден план все повече изпъква необходимостта МРЗ да се стреми към необходимите средства за издръжка на живота. **Концепцията „заплата за издръжка“** (Living Wage) се налага в международен план както на регионално, така и на браншово равнище и тя представя нов престижен модел на политиката по заплащането на труда като минимален стандарт. Изследванията у нас и в чужбина показват, че в България „заплата за издръжка“ варира между 900 и 1200 лв., в зависимост от вида и големината на домакинството/семейството. Ако за голяма част от предприятията този минимален стандарт е все още висок, то несъмнено има фирми, които могат и трябва да наложат такава политика. Подобен опит споделят от *Синдикат на производителите на „Бира, храни, напитки и съпътстващите ги дейности“*, които съвместно със социалните партньори от пивоварния бранш приемат - Браншов стълб за трудови и социални права. В него се залага на „заплата за издръжка“ като надежден механизъм за преодоляване на неравенствата за възходяща конвергенция на заплатите. В Браншовия стълб се залага „МРЗ за издръжка“ през 2022 г. да достигне 1/2 от СРЗ за бранша, т.е. 1680:2 = 840 лв.

Производителност на труда и заплащане

Обвързването на производителността на труда със заплащането не е масова практика. Според синдикалните представители липсва информация за пряка зависимост на нарастване на работните заплати съобразно производителността на труда на ниво предприятие. Споделя се мнението, че в процеса на колективно договаряне не се включва компонент, който на различни етапи да отразява съвкупност от различни фактори, като промени в конкурентоспособността, пазарите за реализация, социално-осигурителната и данъчна тежест, съотношението на разпределение на добавената стойност между труда и капитала и др. Забележима е тежестта на отговорите относно липсата на информация и прозрачност за формирането на работните заплати в другите подразделения на МНК, със същия предмет на дейност, но в други страни, доколкото заплащането е обвързано с производителността на труда. Концепцията за „равно заплащане за равностойни работни места и труд с еднаква добавена стойност“ набира скорост в обединена Европа и налага нов подход. Това важи с особена сила за мултинационалните компании, които следва да прилагат еднакъв подход към заплащането на труда в подразделенията си, локализиращи в различни държави членки на ЕС, т.е. при определяне и изчисляване на заплатите да се взема предвид

единствено и само влиянието на два фактора – производителност и паритет на покупателна способност.

2.11 Социална политика

Социалната политика в подразделенията на МНК е израз на фирмената отговорност и загриженост към работниците и служителите и техните семейства, като прекият ефект от прилагането ѝ въздейства за по-добри финансово-икономически резултати в предприятието. Социалната политика е неизменна част от цялостната политика на фирмата и затова от голямо значение е тя да бъде изградена в дългосрочен план, което да гарантира в по-висока степен нейната сигурност както за работниците и служителите, така и към общините и обществеността в регионите, в които се развива дейност.

В преобладаваща част от наблюдаваните подразделения на МНК се споделя почти равномерно мнението както от мениджъри, така и от синдикални лидери за надграждане на социалните политики през последните пет години. С малки изключения, последиците от коронакризата не въздействат за намаляване на социалните придобивки. По време на пандемията се запазва осигуряването на всички социални придобивки за работниците и служителите, но наред с това предприятията активно се включват в подпомагане с финансови средства и консумативи на институциите на първа линия в борбата с вируса през 2020 г. (*дружествата на „Дънди Прешъс Металс“ Инк*). Наред с това се прилага допълнителни политики в периода на извънредно положение поради Covid-19. С цел запазване здравето и спокойствието на служителите се прилагат гъвкави форми на заетост, като работа от разстояние или гъвкав режим на работа приоритетно за майки на деца до 12 г. и хора в рисковите групи, а също за длъжности, които имат възможност да изпълняват задълженията си от разстояние (*„Дънди Прешъс Металс“, „Енерго-Про Варна“, „Идеал Стандарт – Видима“, „Холсим България“ АД, „ЧЕЗ Разпределение България“ АД*). Наред с това се прилагат политики за електронните подписи, въвеждане на Платформа за подаване на заявления за платен, неплатен и др. видове отпуск, мерки осигуряващи реална икономия на фонд работно време. Прилагат се програми за психологическа помощ, развиват се информативни и превантивни кампании за справяне с менталния стрес от кризата и за увеличаване активната комуникация по екипи, за да повлияе положително на чувството за включване към трудовия процес (*„Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД, „Монделиз България Продакшън“ ЕООД*).

Социалните придобивки, осигурявани на работниците и служителите в предприятията като набор, обхват, равнища и приоритизиране се формират в процес на взаимодействие със синдикалните организации. В почти всички предприятия има добра социална политика, която е резултат на традиционно добрия и непрекъснат социален диалог. Синдикатите са включени в договарянето на социалните програми, а социалните придобивки

са регламентирани в КТД. Според синдикалните лидери основната част от социалните придобили са по предложение на синдиката, като има и такива, които се отхвърлят. Синдикалната позиция е за надграждане на социалните придобивки при договаряне на всеки следващ КТД, както с по-висок размер на определени социални плащания, така и с включване на нови придобивки. Така че отхвърлени предложения от страна на работодателя има, но те по-скоро са насочени към задържане на параметрите на същите нива и търсене на начин да бъдат удовлетворени и двете страни.

През последните пет години системите на индустриални отношения и колективно представителство намаляват значението си в някои от поделенията на МНК (*хотел „Балкан“, „Балканфарма Дупница“ АД*). Забавеният социален диалог води и до по-силно негативно влияние и открива нови предизвикателства при търсенето на начини за договаряне на социални мерки и политики. Обикновено те се свеждат до регламентираните от КТ средства за социално-битовото и културно обслужване (СБКО) в предприятието (*„КАИ-България“*). Споделя се мнението, че средствата за СБКО не се определят прозрачно, а разходите за СБКО не се отчитат публично, т.е. пред Общото събрание. Оттук и констатацията, че е нарушен чл. 292 от КТ, с който законодателят е вземал задължения на работодателя да финансира СБКО на работещите в предприятията, като е дал правомощия на Общото събрание на работниците и служителите да определя начина на изразходване на заделяните за целта средства.

В системата на колективните преговори правят впечатление добрите договорености, които се постигат в поделенията на МНК. По традиция договорените в тях параметри имат стойностите не само над наднормено регламентираните, но и над средните за страната. Действащите КТД показват редица договорености в социалната сфера, които създават по-голям комфорт и сигурност в трудовия процес и в бита на работниците и служителите. Според спецификата и характера си социалните придобивки могат да се разпределят в следните групи:

- ❖ **Свързани с трудовия процес** – отнасят се за договорености за транспортното обслужване от местоживеенето до местоработата и обратно. Договореностите за организиран работнически транспорт или за покриване (пълно или частично) разходите за транспортна карта. (*„Аурубис България“ АД, „Дънди Прешъс“, „Кастамону България“, „Монделийз България Продакшън“ ЕООД, „СЕ Борднетце-България“ ЕООД, „Холсим България“ АД, „Шрайбер Фуудс България“ ЕООД*)
- ❖ **Свързани с бита, здравето и отдиha на работниците и служителите.** Тук се включват:

1. Организирано хранене или доплащане за храна – в около 92% от наблюдаваните поделения на МНК са постигнати договорености, осигуряващи храненето на работниците чрез ваучери за храна,

ваучери за столово хранене, безплатен достъп до освежаващи напитки и вода, големи подаръчни пакети с хранителни продукти, както и предоставяне на възможност за безплатни фирмени продукти до определена стойност или закупуване на преференциална цена и др. (*„Карлсберг България“, „Каменица АД“, „СКФ Берингс България“, „Агрополихим“ АД, „Загорка“ АД, „Холсим“ АД, „Монделийз България Продакшън“, „Алкомет“, Идеал Стандарт Видима“, „Солвей Соду“, „Велде – Австрия“, „Кастамону България“, „Дънди Прешъс“, „СЕ Борднетце-България“ ЕООД, „Шрайбер Фуудс България“ ЕООД, „Би Ей Глас България“ АД и др.*)

- 2. Търговско и битово обслужване**, като работодателя изгражда и поддържа търговски обекти и бази за услуги. Договарят се преференциални цени в големи търговски вериги и магазини за служителите на поделенията. (*„Дънди Прешъс“, „СЕ Борднетце-България“ ЕООД и др.*)
- 3. Здравното обслужване на работниците** – продължава практиката в социалните програми да се включват профилактични медицински прегледи; поддържане на здравна служба в предприятието или договори с клиники, за безплатни прегледи и изследвания; финансова помощ при сериозни здравни проблеми, стоматологични услуги, безплатни противогрипни ваксини. В някои от поделенията членовете на семейството на работника/служителя също са включени в социалния пакет за безплатна медицинска и стоматологична помощ.
- 4. Договорености в социалната програма** относно условията и реда за въвеждане на Допълнително доброволно здравно и пенсионно осигуряване, както и застраховка „Живот“ при определени схеми между работник и работодател (*„Идеал Стандарт Видима“ АД, „Холсим“ АД, „Загорка“ АД – Стара Загора, „Каменица“ АД – Хасково, „ЧЕЗ Разпределение България“ АД, „Шрайбер Фуудс България“ ЕООД, „СКФ България“ и др.*)
- 5. Грижа за семействата на работниците и служителите** – в социалните програми са включени отпускане на еднократни помощи при раждане на дете, при създаване на семейство; при смъртни случаи, за Деня на жената и за Деня на детето (*„Карлсберг България“ АД, „Кастамону България“, „Идеал Стандарт – Видима“, „Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД, „Енерго-Про Варна“, „Дънди Прешъс“, „Аурубис България“ АД, „Монделийз България Продакшън“ ЕООД, „Холсим България“ АД и др.*) Подпомагане обучението на учащи се деца на работниците/служителите. В социалната програма в *„Монделийз България Продакшън ЕООД* е включена клауза за покриване на разходи на детската градина за децата на работещите в предприятието. Това е една положителна мярка за по-бързо връщане към работния процес на родителите и спестяване на разходи за реинтеграция след продължителен отпуск за гледане на дете. Организиран се различни развлекателни мероприятия: традиционен спортен празник, професионален празник, новогодишни тържества, детски партита и други инициативи за служителите и техните семейства (*„Алкомет“ АД, „Солвей Соду“ АД и др.*)

6. **Почивки** – в социалните програми са постигнати договорености относно условията за почивно дело и отход на персонала, предвидени са допълнителни плащания преди годишния платен отпуск, безплатна почивка в базите на предприятието или на преференциални цени за работниците и членовете на семействата им („Солвей Соди“ АД). В „Карлсберг – България“ се отпускат допълнителни средства за покриване на едномесечна почивка на море за цялото семейство на работника.
7. **Допълнителни бонуси** под формата на плащания за официални и професионални празници, при ползване на годишен платен отпуск, за повишаване на професионалната квалификация („Идеал Стандарт Видима“ АД, „Дънди Прешъс Металс“ ЕАД, „Агрополихим“ АД, „Холсим“ АД, „Солвей Соди“ АД и др.)

Мерки и схеми за съвместяване на трудов и личен живот

В социалните политики и договорености в поделенията на МНК, поради влиянието на редица европейски и международни инструменти, все повече се отделя приоритетно място на прилагане на конкретни мерки и схеми, насочени към съвместяване на трудовия и семейния/личния живот. В предприятията, където съществува добър социален диалог, вече има вписани текстове в КТД и реално добри договорености към съвместяване на професионалния със семейния живот. Съдържанието на текстовете по-скоро надгражда съществуващото законодателство и е свързано с предоставяне на допълнителен платен отпуск на майките, предоставят се възможности за работа от разстояние; сменен режим на работа; работно време с променливи граници. Постигнати са договорености за поддържане на столови за хранене на персонала, като се дава възможност и за закупуване на храна за възрастни, с което се облекчават работещите жени, както и бюджета на семействата, поради по-ниските цени, на които се предлага храната. Договорени са условията за ползване на собствени почивни бази от работещите и техните семейства. Осигуряван е допълнителен отпуск за продължаване на образованието, квалификация и преквалификация – важно условие за конкурентоспособността, както на работната сила, така и на предприятията.

С оглед финансовото подпомагане на майки с деца след изтичане на първата година на детето, ако не се върнат на работа, фирмата доплаща законово обезщетение до МРЗ в държавата. („Софийска вода“). В предвидения ниския размер на обезщетението за гледане на дете до 2 г., тази договореност за финансова подкрепка осигурява подобряване на стандарта на живот и възпитава чувство за лоялност и коректност към фирмата.

Новото през последните пет години е, че в някои от поделенията вече се създават специални програми за служителите с цел баланс работа–личен живот („Солвей Соди“ АД, „ЧЕЗ Разпределение България“ АД). В СКФ България чрез програмите за съвместяване на трудов и личен/семеен живот и с дого-

вореностите в КТД се регламентира възможността двама съпрузи, работещи в предприятието, да могат да ползват едновременно годишен отпуск, ако бъде поискан и не пречи на производствените процеси на компанията. В социалната програма в „Монделийз България Продакшън“ ЕООД е включена клауза за покриване на разходи на детската градина за децата на работещите в предприятието.

Изброените по-горе добри примери свидетелстват, че темата за съвместяване на професионалния със семейния живот, макар бавно и в ограничен обхват, започва да навлиза в практиката на социалния диалог и преговорите между социалните партньори. Темата за съвместяване на трудовия и семейния живот е изключително важна за мотивиране на персонала, за намаляване на текучеството, както и за повишаване на икономическото благосъстояние на поделението. Затова е необходима информационна кампания в тази посока, защото познаването на проблема е в основата на неговото решаване. Необходимо е работодателите да осъзнаят икономическия ефект от въвеждането на мерки за баланс на личния и семейния живот и тук именно е важната роля на социалния диалог.

2.12 Организационна култура, добро корпоративно управление и корпоративна социална отговорност

Управлението на многонационалните компании се опира на добра организационна култура, която съдържа мотивиране на персонала, формиране на ценности, лоялност и съпричастност на работниците към фирмата. Сега областта на научните изследвания в управлението на човешките ресурси отрежда значително място на организационна култура чрез управление на многообразието. Мерките, предприети от публичните власти (относно равенството между половете, работата за хората с увреждания, недискриминацията, етническите или религиозните различия), също насърчават компаниите да проявяват интерес към тях. Второ, тази загриженост е свързана и с последиците от разнообразието върху представянето на компанията или екипите, които я съставят. Въвеждането на управленски практики, спомагащи за приобщаване на персонала към мисията, визията и целите на компанията, е от значение за всяка организация, но най-широко приложение то намира именно в голяма част от МНК. От една страна, всички стратегии и техники по управление на човешките ресурси помагат и са част от работата по мотивацията на персонала. В същото време, постигането на по-високи, по-добри резултати от персонала на предприятието е тясно свързано с организационната култура.

Понятие за „Организационна култура“

Понятието „Организационна култура“ може да бъде определено, както ни напомня Thévenet (2003), като **„специфичен начин на компанията да реагира на проблемите. Тя характеризира компанията и я отличава от другите по външния ѝ вид и начина, по който реагира на ежедневните ситуации.“** Тя ще представлява всичко, което организира живота

на компанията, като предлага глобална визия. Това обаче е понятие, което по своя нематериален аспект е много трудно да се разбере.

Въпреки това, дори ако организацията се възползва от тази все по-важна автономия, организационна култура, която насърчава инициативността и гъвкавостта, създава все по-силна връзка на зависимост между компанията и нейните служители. Можем да отидем по-далеч и да уточним, че връзката на зависимостта е толкова по-силна, тъй като комуникацията между хората е важна. На първо място, мениджърите (официален гарант за йерархията и следователно за властта) могат да изоставят всеки проект за управление на знания, за да го запазят. От друга страна, служителите могат да откажат да споделят знанията си, за да поддържат извештен контрол върху околната среда (контрол на несигурността), да задволят собствените си интереси и да увеличат своята власт (Crozier and Friedberg, 1977). Проблемът може да излезе извън рамките на йерархията/отношения в екипа, за да засегне самата сърцевина на екипа.

Създаването на корпоративна култура позволява на всеки служител да се интегрира по-добре към предприятието и екипа, с който работи, за да оптимизира представянето си на работното място. Обичайно организационната култура се свързва с желанието да се установи благосъстояние на работното място и да се благоприятства релаксацията, за да се мотивират служителите. Организационната култура определя идентичността, с която предприятието иска да бъде представен бизнесът, и принципите, с които се управляват както материалните, така и в човешките ресурси.

Когато говорим за корпоративна култура, ние открояваме по-специално следните теми, важни за управлението на МНК:

- фирмени ценности;
- дрескод;
- ритуали;
- ноу-хау;
- методи на работа;
- и т.н.

Заедно с формиране на организационната култура през последните години все по-важно значение придобиват и стратегиите за корпоративна социална отговорност (КСО). КСО е „ангажиментът на бизнеса да допринесе за устойчиво икономическо развитие и да гарантира връзка с работниците, техните семейства, местната власт и обществото като цяло, с цел повишаване качеството на живота, което да бъде приемливо както за бизнеса, така и за развитието.“⁴⁰

Корпоративната социална отговорност на предприятията най-често е система от политики, стратегии и социални практики, която е насочена към подобряване на качеството на живот на работната

сила и на местните общности, качеството на околната (включително селищната) среда, устойчивото развитие на регионите, на страната и на обществото. Корпоративната социална отговорност (КСО) (Corporate social responsibility – CSR) е политиката на компанията по отношение на социума, целяща възможно най-доброто вписване в публичните режими на обществената ангажираност.

Европейската комисия определя КСО като „концепция, съгласно която компаниите доброволно решават да допринесат за подобряване състоянието на обществото и за по-чиста околна среда“ (European Commission Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Green Paper, 2001: 5).

През 2011 г. ЕК публикува съобщение относно Корпоративната социална отговорност (КСО), с което въвежда ново схващане за КСО, надхвърлящо предишното възприемане за доброволната дейност на компаниите относно интегрирането в икономическите им операции на социални и екологични аспекти. **КСО е дефинирана като „отговорността на предприятията за въздействието, което оказват на обществото“. Въздействието се простира (преди само върху обществото и околната среда) и върху етични и потребителски въпроси и такива, свързани с човешките права. Предпоставка за съобразяване и прилагане на тази отговорност е спазването на приложимото законодателство и на колективните споразумения между социалните партньори.** В съобщението на Комисията се посочва, че „за да се съобразят изцяло със своята корпоративна социална отговорност, предприятията следва да разполагат с механизъм на интегриране на социалните въпроси и въпросите на околната среда, етиката, правата на човека и потребителите в своите стопански операции и в основната си стратегия, в тясно сътрудничество със заинтересованите страни с цел: (1) оптимизиране създаването на общи ценности за техните собственици/акционери и другите заинтересовани страни, както и обществото като цяло; (2) идентифициране, предотвратяване и смекчаване на евентуалното неблагоприятно въздействие“.

Възприемането на концепцията за КСО се обуславя от такъв тип корпоративна култура на организацията, която се характеризира с възможности за предоставяне на подходящ отговор на социалните потребности и очакванията на обществото, на неговия етнос и правната му защита. С тези приоритети трябва да са съобразени както отделните корпоративни програми, така и стратегиите за развитие на компанията и те трябва да бъдат заложили в основата на цялостната корпоративна политика.

Холм и Уатс (Holme and Watts, 2000) определят пет ключови момента в концепцията за КСО:

- Човешките права като израз на уважение към местните културни различия и икономическата ситуация в региона, в който компанията осъществява бизнес дейността си. Компаниите трябва да допринесат за зачитане на

⁴⁰ Определение за корпоративна социална отговорност (КСО) на Световната банка

човешките права посредством инвестиции в района, в който функционира и повишаване на използването на местни стоки и услуги за осъществяване на дейността си. Правата на работниците като една от основните задачи на корпоративната социална отговорност.

- Разглежда възможността за повишаване на знанията и уменията на служителите и чрез провеждане на обучения за подсигуряване на професионалното им бъдеще.
- Зачитането на културните различия на служителите също е от изключително значение за поддържане на позитивния организационен климат, а оттам – и за нормалното протичане на работния процес.
- Не на последно място стои въпросът със заплащането и коректността при различните видове компенсации.
- Защитата на околната среда е компонент с огромно значение за прилагане на концепцията за корпоративната социална отговорност. Съгласуваността му със законите, постановките и регулации е основна при осъществяването. Необходимо е внедряване на щадящи околната среда и пречистващи технологии, както и осъществяване на самонаблюдение и контрол на производствата, които замърсяват и представляват заплаха за околната среда.

Обществената отговорност е създаване и подсигуряване на подходящи системи, предпазващи здравето и сигурността на обществото. Такива са например взаимоотношенията, които организацията поддържа с местната общност, филантропията и благотворителността. Взаимоотношенията с местната общност трябва да бъдат позитивни, продължителни, основани на открит диалог, който да подпомага съвместните действия за подобряване на благосъстоянието на района и за постигане на положителни резултати от присъствието на компанията в него.

Отношенията с доставчиците трябва да се изграждат и поддържат на базата на осъществяване на обмяна на знания, технологии и идеи между доставчиците и компаниите.

Компаниите, приели принципите на корпоративната социална отговорност, не трябва да го правят с цел да получат одобрение „отвън“ за изявата си като отговорни и спазващи етичните принципи организации. Принципите на КСО трябва да бъдат откривани в процесите по вземане на решения в рамките на тези компании, т.е. трябва да се превърнат в неделима част от бизнес процедурите и политиките им. Движеща сила на компаниите, които се стремят да прилагат принципите на КСО, са вътрешната мотивация на мениджърите и служителите, както и влиянието на околната среда (например общественият натиск), които се разглеждат като външни мотиватори (Graafland & Van de Ven, 2006; Mirvis, Googins, 2006a). С цел възприемането на принципите на КСО и хармонизацията на корпоративната стратегия с тях, е необходимо насърчаване на вътрешната мотивация на служителите за повишаване на отдадеността към

компанията като социално отговорна такава. В тези организации трябва да бъдат провеждани тренинги за обучение за действия съгласно принципите на КСО, да бъдат създадени комуникационни програми за разясняване и организиране на служителите за участие в програмите по КСО, реализирани от компанията, да бъде осъществяван непрекъснат мониторинг на нагласите на членовете на персонала спрямо тях.

България е приела през 2019 г. нова СТРАТЕГИЯ ЗА КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ (2019-2023 г.). Стратегията за корпоративна социална отговорност (Стратегията) е разработена в изпълнение на Програмата за управление на правителството на Република България за периода 2017-2021 г. Стратегията доказва политическата ангажираност на правителството за подобряване качеството на живот на населението чрез прозрачни, социално отговорни бизнес практики. Посредством Стратегията правителството представя своята визия, приоритетни цели и ангажира да насърчи способностите на компаниите да интегрират социално отговорните си практики в своята дейност с цел повишаване конкурентоспособността, устойчивостта на бизнеса и подпомагане реализацията на целите на устойчивото развитие. Настоящата Стратегия е свързана със съвременната изключително динамична среда, характеризираща се с бързо развитие на технологиите, прилагане на иновативни подходи и решения на проблеми в различни сфери на живота. В глобален мащаб цифровата трансформация набира сили, в резултат на което възникват различни от съществуващите форми на заетост. Следва да се отчете и ефектът, който има развитието на дигиталните технологии през този период. Търсенето и предлагането на труд чрез онлайн платформите придобива все по-голяма популярност в световен мащаб. Този факт изправя пред нови предизвикателства системите за социална сигурност, данъчните системи, прилагането на фундаменталните принципи на условия на труд като безопасните условия на труд, стабилността на заетостта, работното време и т.н. Пътят за намиране на решение пред тези предизвикателства е в пряка корелация с политиките по КСО. В глобален аспект настъпването на новите форми на заетост, вкл. онлайн платформите, широкото разпространение на срочните трудови договори и др. е предизвикателство и за общественото развитие. За разлика от класическите форми на заетост, които предполагат стабилност в дългосрочен план, редовно заплащане, социална защита, спазване на работното време и прилагане на нормите за безопасни и здравословни условия на труд, при новите форми често липсва един или няколко от тези елементи. Тази липса се отразява неблагоприятно на семейното планиране, на възможностите за покупка на жилище или за получаване на кредити. Решението на новите предизвикателства несъмнено минава през търсенето на баланс между гъвкавостта на заетостта и сигурността на работниците.

В Стратегията за КСО се отбелязва, че редица икономически отрасли в България имат създадени инструменти за устойчиво развитие на браншовете – например Българската минно-геоложка камара има създаден свой собствен браншови Стандарт за устойчиво разви-

тие, Съюзът на пивоварите в България е приел Кодекс за търговска комуникация и етични стандарти и развитие на човешките ресурси. **Социалните партньори в редица отрасли работят заедно за въвеждане на принципите на КСО и отговорното поведение на бизнеса. Според данни от Стратегията за КСО** броят на предприятията в България, които са приели десетте принципа за КСО на Глобалния договор на ООН само за 5 години, до 2018 г., е нараснал с повече от 150 процента; Повишен брой компании, които публикуват доклади и оповестяват нефинансова информация съгласно изискванията на Директива 2014/95/EU на Европейския парламент за докладване на нефинансова информация и чл. 41 от Закона за счетоводството (Обн., ДВ, бр. 95 от 08 декември 2015 г.); Броят компании, които са заявили да спазват принципите на Националния кодекс за корпоративно управление, приложим за публичните компании, е достигнал 53 дружества; Анализът на средата показва, че повечето от добрите примери в България са предимно на предприятия от частния сектор, с голям брой работници и служители, осъзнали влиянието, което имат върху обществото и са отделили ресурс, предимно финансов, за реализация на дейности в областта на КСО. В същото време все повече структури и от публичния сектор прилагат политики по КСО.

Следва да обърнем внимание, че формирането и прилагането на организационна култура и разработването и прилагането на стратегии за добро корпоративно управление и корпоративна социална отговорност са взаимно свързани. За предприятията КСО осигурява важни ползи по отношение на управлението на риска, спестяване на разходи, достъп до капитал, връзки с клиентите, управление на човешките ресурси, устойчивост на операциите, способност за иновации и в крайна сметка – печалба.

Добри практики, дейности и инициативи в областта на КСО

През октомври 2018 г. е учредена Българска асоциация на КСО специалистите (БАКСОС). Организацията включва почти 40 водещи специалисти в областта на корпоративната отговорност и устойчивост, които от години работят за развитието и прилагането на тази концепция в българските компании. Целта на асоциацията е създаване и утвърждаване на професионални стандарти и благоприятна обществена среда за положително отношение към професията на специалистите по корпоративна устойчивост и социална отговорност. В частния сектор най-голяма активност отбелязват големите компании, предимно в сферата на услугите (телекомуникациите, софтуера, търговски вериги), но не липсват и производствени предприятия. Добрите практики и проекти на български компании се отличават ежегодно в рамките на конкурси за отговорен бизнес, организирани от бизнес сдружения и неправителствени организации. **Става все по-очевидно, че дългосрочният финансов успех на една фирма, нараства успоредно с реализиране на КСО дейности.** Очакванията са, че бизнесът ще продължи да се ангажира в области, които преди са били приоритет на обществения сектор – от здравеопазване и образование до инвестиране в човешкия капитал и

опазване на околната среда. Бизнес субектите вече не са само част от пазара, те са това, което създава пазарът и това е причината, която поражда много пространство за социални иновации. Фирмите пионери в България, които първоначално прилагат своята КСО под формата на единични проекти от определени области, постепенно започват да интегрират КСО в системите си за управление, като я превръщат в неразделна част от цялостната си стратегия. **Най-честите дейности включват грижа за служителите – обучение, квалификация и преквалификация, мерки за защита на околната среда и подпомагане на общностите, намиращи се в районите на опериране компанията, взаимоотношения с доставчиците и т.н. Систематичният подход и синергията се възнаграждат.**

От направеното проучване в рамките на проекта е видно, че повечето анкетираните предприятия, действащи на територията на Република България като Пивоварна „Шумен“ (МНК „Карлсберг“) и пивоварна „Загорка“ (МНК „Хайнекен“), „Агрополихим“, ЩРАБАГ и др. изтъкват, че синдикалните организации са част от организационната корпоративна култура на мултинационалната компания. В българските клонове на тези компании синдикатите с личен пример и със своята експертност участват при формиране на нова организационна култура, мотивиране и ценности, лоялност и съпричастност на работниците към предприятието. Примери за добра организационна култура са свързани с желанието на МНК в България да се установи благосъстояние на работното място като се мотивират служителите с политики за включването им във формиране на фирмените ценности, привличане в изработване на приетите от компаниите кодекси за поведение и кодекси за управление на многообразието.

Всеки бизнес обаче е различен и всеки работодател е свободен да определи култура, подходяща за неговата индустрия, служителите и пазара им.

Като извод се налага, че ако организационната култура е механизъм за създаване на идентичност на общността на заетите в дадена фирма за тяхното приобщаване, мотивация за труд и постигане на по-голяма съпричастност към дейността на предприятието и неговото развитие, доброто корпоративно управление е нормативното и практическо приложение, то корпоративната социална отговорност има сходни цели, но надхвърля тези рамки. Тя е насочена към постигане на баланс между развитието и мотивацията на работната сила и нейното приобщаване към компанията и интересите на семействата на заетите и на локалните общности, в които живеят. Освен това, КСО подпомага постигането на хармонично съчетаване на трудов и извънтрудов живот – ако в една компания работещите са мотивирани и удовлетворени от работата, още по-добре би било, ако те живеят в подходяща околна и селищна среда, ако те, техните семейства, приятели и съседи се радват на високо качество на живот и извън работната среда.

Обобщението на информацията за изследваните подразделения показва, че поне в част от тях има **ясно из-**

градена система от ценности – „Хайникен“, „Щрабаг“, „Карслберг“, „Монделийз“ и други. В повечето случаи системата от ценности на компанията включва обвързване между качеството на работата, продуктите и условията на труд и развитието на работната сила, от една страна, и обвързване на фирмените ценности с тези на обществото – местните общности, клиентите, неправителствените организации, от друга.

ДОБРА ПРАКТИКА ПО КОРПОРАТИВНА И ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА В МНК „МОНДЕЛИЙЗ“.

Сред основните ценности на „Монделийз“, свързани с корпоративната култура на организацията, са:

- Мислене за постоянно развитие;
- Локалните структури и марки на първо място, но не само;
- Изграждане на таланти и умения у служителите;
- Разнообразие и приемственост между половете;
- Скорост, адаптивност и опростяване на работните процеси.

Компанията насърчава равенството между жените и мъжете в процесите на взимане на решения и полага усилия чрез вътрешни процедури и правилници да се бори срещу всякакъв вид дискриминация.

„Монделийз“ е социално-отговорна компания, доказала се през годините с множество благотворителни и дарителски проекти. Философията за доброволчество е част от корпоративната култура и ценности на служителите, които компанията подкрепя и поощрява. Целта е регулярно да се проявява социална ангажираност, да се популяризират, подкрепят и инициират активности, чрез които да се подпомагат различни каузи в полза на обществото и природата. В началото на всяка година се взимат решения кои да са приоритетите за текущата година и къде да бъдат насочени усилията на доброволците на „Монделийз“. Изготвя се календар на благотворителността.

Друга добра практика е подкрепата и call to action за нестандартни и иновативни идеи на служители, свързани с опазване на околната среда и икономическата устойчивост. В „Монделийз“ вярваме, че често едни от най-добрите идеи идват от колегите, затова искаме да ги чуем, като компанията дава възможност най-добрите предложения да бъдат реализирани. Идеята е да се поощряват добрите идеи, с които да се намали екологичният отпечатък и да се предаде опит в други страни, в които „Монделийз“ е представена. Търсят се идеи за интелигентна устойчивост, които оказват значително въздействие върху околната среда и икономиката. Победителят в надпреварата/кампанията получава корпоративна подкрепа за осъществяване на проекта, лично признание и възможност да посети друга локация на „Монделийз“, за да сподели идеята и опита си.

В компанията се провежда годишна активност „Impact4Good“, за която компанията осигурява необходимите средства, както и предоставя ра-

ботно време за извършване на доброволен труд. Програмата е със свой „живот“ и корпоративна идентичност.

Традиционно се чества и Денят на нашата цел (Purpose Day), чрез който се засилва и допълнително активира ангажиментът към устойчиво развитие. Денят на нашата цел е важен момент за екипа да отпразнува и направи своите равнометки в унисон с основната цел на компанията. През 2020 се фокусирахме върху един от приоритетите на нашата компания, свързан с устойчивото развитие и грижата за околната среда чрез съвети и активности за намаляване на потреблението на водата, ограничаване на отпадъците и пестене на енергията

Ежегодно имаме Growing Here Weeks (седмици на развитието), което е едновременно глобална и локална програма, с много специализирани виртуални и местни обучения от нашите лидери, както и от други компании и експерти. Това ни помага да се развиваме както на лично ниво (благополучие, баланс между личен и професионален живот), така и да подобряваме уменията на работното си място (пъргавост, лидерство, адаптивност, толерантност).

Гъвкавата работа е критична част от изграждане на съвременна култура на растеж, позволяваща на всички нас да вършим работата си, където и когато сме в най-добрата си форма. „Монделийз се съсредоточава“ и върху тази възможност като допълнителен катализатор за развитие. Нашата амбиция е да създадем отворена и съвременна гъвкава работна култура сред служителите ни, а това се реализира само чрез култура на доверие и съсредоточаване върху постиженията и резултатите.

Международният университет на „Монделийз“ (MIU) предлага виртуални обучения по разнообразни теми, свързани с равноправието, с баланс между личния и професионален живот, личностното и професионално развитие, преодоляване на предразсъдъците и др. Още една възможност за всеки, който има потребност да се развива в някоя от тези области, както и да получи тласък за по-нататъшно развитие в други области и растеж на своите умения.

Общото между глобалните и локалните инициативи е вярата, че по-високата ангажираност на служителите води до повече креативност, иновации и повишава репутацията и марката на компанията. Законите и културите може да се различават по света, но концепцията да третираш останалите, както ти искаш да бъдеш третиран, е универсална. Изграждането на равнопоставена работна общност вдъхновява и ангажира колегите все повече, а това отразява разнообразните потребности и перспективи и на нашите колеги, но и на нашите потребители. Създавайки философия за партньорство, ние насърчаваме хората да се чувстват добре дошли в работната си среда. Това е целта на всички наши платформи, насочени към създаване

на местни разнородни общности, като свързват хората и ги насърчава да се осланят един на друг, да говорят и изразяват себе си свободно и да не скриват различията си.

Разбира се, политиките ни за присъждане на награди „Награда от мениджър“ и „Ценности в действие“ са ясен пример за поощряване на самоинициативата. По отношение на лоялността към компанията – от 2021 г. се въвежда бонус при навършване на годишна отнаемането в компанията.

„Монделийз Интернешънъл“ притежава Кодекс на поведение, който е валиден за всички клонове на компанията. В „Монделийз България Продакшън“ ЕООД е установен Правилник за вътрешен трудов ред, чийто разпоредби са синхронизирани с Кодекса на поведение и са специално пригодени за условията на труд във фабриката.

В „Монделийз“ се радваме на пълна подкрепа и вяра в доброволчеството като философия – между 80-90% от всички служители активно участват в благотворителните и доброволческите инициативи, които компанията и служителите ѝ инициират и провеждат. Компанията провежда и редица социални кампании, които бяха споменати в по-горните точки.

ДОБРА ПРАКТИКА, СВЪРЗАНА С ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО – „Карлсберг“

- В МНК „Карлсберг“ – пивоварна „Шуменско пиво“, България, има приета за 2020 г. интегрирана система за управление. В нея е записано, че компанията развива уменията и компетенциите на персонала, създава и поддържа мотивацията и ангажираността им, също така има раздел, посветен на политика по безопасност и здраве, в което са заложили мерки при тестване на възможности за опазване на здравето на служителите при възникване на извънредни ситуации. **За Пивоварна „Шумен“, МНК „Карлсберг България“, информацията е, че на браншово ниво има подписани допълнителни споразумения, като: Меморандум за корпоративна социална отговорност, Кодекс за етични стандарти на поведение, браншов Стълб за трудови и социални права и др.**
- В „Загорка“ се прилага Кодексът за професионално поведение на компанията майка „Хайнекен“. В него е записано, че „Хората са в основата на нашата Компания. Нашият успех започва с Вас. Heiniken е отлична компания и като се придържа към нашите ценности и този кодекс, заедно ще проправим пътя за бъдещ успех.“

Повечето предприятия използват модели на организационна култура, директно взимствани от компанията майка. Голяма част от тях имат правила, бизнес кодекси за поведение, страни са по международни споразумения за социално отговорно поведение и други.

Вижда се, че в пивоварните предприятия, включени в изследването, УЧР подчертават, че организационната култура на поделенията изцяло пренася корпоративната култура на компанията майка. В „Щрабаг“ се подчертава наличието на известни различия в разбирането и ценностите в различните национални култури, което затруднява пълното пренасяне на корпоративната култура в съответното поделение.

Прави впечатление практически от всички интервюта, че синдикатите по принцип подкрепят (или поне не се противопоставят) въвеждане на принципите и инструментите на организационната култура и добротото корпоративно управление, както и на прилагането на различни писмени норми в компаниите. Въпреки това, тяхната позиция спрямо тези норми, доколкото не засяга непосредствено трудовите и социалните въпроси, не се очертава като достатъчно активна. Това очевидно все още са нови предизвикателства към синдикатите, с които те предстои в бъдеще да се научат да се справят.

От друга страна, **корпоративната социална отговорност** е възприета и се прилага в повечето от изследваните поделения на МНК. В някои от тях политиките на КСО следват изцяло политиките на компанията майка. Например, действията са насочени както вътре в предприятията, така и извън тях и засягат основните обществени групи, с които компанията си взаимодейства. В някои от предприятията, като „Загорка-Хайнекен“ има приети **активни действия по опазване или рекултивирание на околната среда и насърчаване на устойчивото развитие.** В част от тези поделения на синдикатите се гледа като на партньор в осъществяване на корпоративната социална отговорност („Аурубис“, „Солвей“, пивоварните предприятия, „Монделийз“ и други), но в други синдикатите са ангажирани в действията по КСО доколкото тези политики засягат работната сила или са предимно в правомощията на работодателя.

Организационната култура и корпоративната социална отговорност се изразяват в няколко направления от практики:

- **Практики, свързани с високата ефективност и качество на труда, спазване правилата за безопасна работа.** Това е характерно за повечето предприятия.
- **Практики, насочени към работната сила и нейното развитие.** В тази област също има редица практики, които могат да послужат за опит и на други български фирми. Търсят се различни подходи за задържане на работната сила, за нейното мотивиране и адекватно стимулиране, за професионалното ѝ развитие – „Монделийз“, „Карлсберг“, „Щрабаг“. В „Монделийз“ като ценност е формулирано разнообразието на персонала – поощряване наемането на хора от различни етноси, раси, възраст, пол и други.
- **Практики, свързани с формирани, отстоявани и популяризиращи ценности** – те са разпространени в „Монделийз“, „Хайнекен“.

- **Практики за приобщаване и изграждане на стабилен и сплотен екип.** Те се практикуват в някои от поделенията на МНК, като „Карлсберг“, „Хайнекен“ и други. В част от тях се акцентира на демократичността, прозрачността, търсене мнението на заетите, откритостта, неформалното управление, без да се набляга прекомерно много на йерархията – МНК **Acid & Fertilizers Group**, „Агрополихим“ и други.
- **Практики, насочени към общности и институции извън компанията.** Някои от изследваните поделения имат вече утвърдени традиции в тази област. От една страна, това са съпътстващи производството дейности, минимизиращи вредни или неблагоприятни ефекти, например въвеждане на безотпадъчни технологии и технологии за управление на отпадъците, както и политики за рекултивиране и опазване на околната среда – „Агрополихим“, „Аурубис“, „Хайнекен -Загорка“. От друга, това са действията и инвестициите в местното развитие – сътрудничество с общинските власти, подпомагане на социални домове, подкрепа за спортни, културни и други форуми - *пивоварните предприятия* и други.

Налага се изводът, че синдикатите имат известен принос към формиране на организационната култура и корпоративната социална отговорност и тяхното приложение, главно в предприятията, в които работодателите ги признават за партньор в тази област. В някои случаи те участват в изработването на кодекси на поведение и вътрешни правила (*пивоварните предприятия*), в други се включват в информирането и популяризирането на стратегиите и политиките („Аурубис“, СКФ, „Идеал Стандарт“, „Солвей“), както и при организацията на мероприятията и спазване на стандартите („Агрополихим“). Някои практики стават по тяхна инициатива.

В заключение, организационната култура като част от доброто управление в повечето компании е пренесена, формирана или в процес на формиране, макар и при усвояването и приложението ѝ да се срещат известни трудности, най-вече поради различни традиции, навици, манталитет и степен на доверие. Известно е, че в обществото ни като цяло има по-скоро недоверие – и към институции, и към бизнеса, и към чужденците (въпреки традиционно прокламираното гостоприемство) и дори добрите практики понякога се посрещат скептично. Що се отнася до корпоративната социална отговорност, тя започва да се прилага във все повече МНК. Поделенията на многонационалните компании вече практикуват корпоративна социална отговорност и я прилагат в далеч повече измерения, съпоставимо с големия брой предприятия българска собственост. Големите предприятия приемат по-професионално КСО, като

87% определят 1+КСО измерения като приоритетни корпоративни цели; 95% предприятия са изготвили общ или частичен анализ на съществените теми на техните дейности; 9 от 10 прилагат международно признат стандарт в тяхната КСО дейност; 83% публикуват свой собствен КСО отчет. От годишния преглед за състоянието на КСО в България през 2020 г., направен от CSRadvicebox, изводите са, че КСО в компанията се персонализира, като 43% включват КСО като част от годишните цели на техните екипи, 55% са предложили специфични обучения, свързани с КСО през 2019 г., а 4 от 10 мениджъри се оценяват и докладват по КСО теми и 3 от 10 служители се оценяват и докладват по КСО теми.

Новите нефинансови рискове и ключови корпоративни рискове са определени в следните три области: първата най-важна тема за предприятията за 2020 година е пандемията от Covid-19, на второ място се нарежда ресурсната ефективност и възобновяема енергия, а като трета тема е надлежната проверка по веригата за доставки. **Във времето след Covid-19 бизнесът се стреми към повече издръжливост и устойчивост. Изводът е, че 96% запазват общественото здраве и безопасност като най-висш приоритет, 97% от компанията оценяват устойчивостта като по-приоритетна, а 90% оценяват опазването на околната среда като по-приоритетно. Само 88% от проучените компании оценяват грижата за семействата на служителите като по-приоритетна.** 73% от работодателите искат да свържат целта на компанията с положителното ѝ въздействие върху обществото, а 60% – да вдъхновяват и ангажират другите да възприемат по-устойчиво поведение. 65% от фирмите искат да се фокусират върху издръжливостта на компанията в кризи, а 44% смятат да инвестират в иновации и промяна на корпоративната култура.

„Зелените“ и социалните теми преобладават на глобалната сцена, но ще имат ограничено директно въздействие върху българския частен сектор в следващите 12 месеца, като 57% от работодателите синхронизират корпоративните си цели с глобалните цели, а според 58% от тях устойчивите финанси са важни за тяхното планиране и бъдещо развитие. 43% от компанията приемат планове за действие за изпълнение на Европейския зелен пакт, 14% декларират ангажимент на компанията към Парижкото споразумение за климата.

Големите работодатели все още не разпознават специалистите по КСО като лидери на промяната. ТОП предприятията остават основно комуникацията и ангажирането със заинтересованите страни, а 38% имат професионално обучение, магистърска или докторска степен, свързано с КСО. 35% имат достъп само до свободни източници на информация, за да надграждат знанията си, а 13% от служителите са заети на пълен работен ден в областта на КСО.

III

ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В ИЗСЛЕДВАНИТЕ МНК

1. РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В УСЛОВИЯТА НА КРИЗА И ПОСЛЕДИЦИТЕ ОТ НЕЯ

В повечето изследвани предприятия са установени адекватни и консенсусни индустриални отношения, характеризиращи се с конструктивен диалог между работниците и работодателите. В случаите на изострени и антисиндикални действия в определени поделения на МНК се наблюдават нарушаване на синдикални и човешки права. Факторите, които влияят на тенденциите на синдикална плътност, участие на жени и младежи в синдикалните организации, изглежда, са многопластови, а не универсални. Роля играят дейността и активността на местните секции на КНСБ в ангажирането с трудностите и проблемите на работниците, личната роля на председателите, но и системни фактори като обхват и заложен мерки в КТД, културата и поведението на работодателите към синдикализма и синдикалните членове, и цялостното отношение на българските служители към синдикализма и ролята на синдикатите.

Изглежда, че добрите взаимоотношения между синдикати и работодатели, наличието на диалог и конструктивно опониране, липсата на нарушаване на синдикални и човешки права, са предимно в предприятията с висока синдикална плътност. Организираната работна сила е вероятно най-сериозният фактор при зачитане на възловата роля на синдикатите в живота и израстване на предприятията и при успешното постигане на по-добри условия на труд и заплащане. Притеснително е, че синдикатите са приемани от работодателите и представителите на поделения на МНК основно като организации за консултиране, информирание и диалог, докато по-активно участие на синдикалните организации или на работниците като цяло не се наблюдава нито на ниво участие в разпределението на печалба, нито на ниво директно участие в управлението. В този смисъл, ролята на синдикатите остава в това да бъдат онази организирана сила, която да се бори основно за подобряване условията на труд и заплащане, да бъдат противовес на тенденцията предприятията да целят оптимизиране на средствата чрез съкращаване на служители и замразяване на заплати. Засега изглежда, че

не се откроява тенденция към подобряване на демократичното участие на синдикатите в предприятията.

Социални партньори

Работодатели

Общите тенденции показват, че от 18 от допитаните УЧР на МНК в България над половината работодатели (56%) са членове на национално представителните работодателски организации КРИБ и БСК, а голяма част от тях (83%) са членове на различни браншови организации. Единствено представителят на „Загорка“ не е посочил членство нито в национална, нито в браншова организация. „Идеал Стандарт - Видима“, от друга страна, членуват както в КРИБ, така и в редица други представителни организации като Американска търговска камара в България, Българска браншова камара, Българска търговско-промишлена палата, Габровска търговско-промишлена палата, Германско-българска индустриална камара, БАУХ, Сдружение ДЖИЕС 1 България, Български институт по стандартизация, Севлиево XXI век. Сред работодателите, членуващи в КРИБ, по-голяма част (60%) участват във воденето на преговори за КТД, докато сред работодателите, членуващи в браншова организация и/или КРИБ, по-малка част (40%) отбелязват участието в КТД преговори.

Сред 21 синдикални лидери в повече от половината интервюта (52%) допитаните не знаят дали работодателите им са членове на браншова и работодателска организация, което може да е сигнал за липсата на диалог между работодателите и синдикатите. В проучването сред синдикалните дейци се дава информация за конструктивна комуникация и дейност между работодатели и синдикати, но не липсват и примери за антисиндикални прояви сред работодателите. В осем предприятия синдикалните лидери посочват, че взаимоотношенията с работодателите са от противоречиви до крайно изострени.

Синдикати

От проучването на 21 предприятия, 13 синдикални дейци дават точна информация за синдикалната плътност,

като в част от анкетите процентът включва всички синдикални организации, а не само секцията на КНСБ. Ако се вземат предвид данните за общата синдикализация, то тя е 44% в тези 13 МНК. В някои МНК дейците посочват конкретен брой синдикални членове, но без ясна информация за броя служители в предприятието. Като цяло се наблюдават съществени разлики в съотношението, като в някои МНК синдикалната плътност достига до обхващане на почти всички служители – 93% в „Би Ей Глас България“, докато в други едва под 1% от служителите са синдикализирани, например в „Ентърпрайз Сървисис България“, а в едно предприятие става въпрос за едва 4–5 души – „Сименс Енерджи“. На ниво синдикално представителство секциите на КНСБ имат значително по-голяма плътност в сравнение с тези на КТ „Подкрепа“ или по-малките синдикални организации.

По-голяма от средната синдикална плътност (44%) е регистрирана в шест от изследваните поделения на МНК. Най-голяма синдикална плътност се наблюдава в „Би Ей Глас България“ – 93% (общо за КНСБ и КТ „Подкрепа“), „Кастамону България“ – 92% (само КНСБ), следвани от „Веолия Енерджи Варна“ – 80%, „ЧЕЗ Разпределение България“ – 75%, „ЕВН България“ – 65% и „Солвей Содити“ – 50%. Под средната плътност са „СКФ Берингс България“ – 40%, „Алкомет“ – 20%, „КАИ-България“ към „Мараца – Италия“ – 10%, „Грамер“ – 8%, „Витте Аутомотив България“ – 6%. Най-ниска синдикална плътност е отбелязана в поделенията на „Ди Екс Си Технолоджи“ („Ентърпрайз Сървисис България“) – под 1%, „Сименс Енерджи“ – 4-5 човека. В някои поделения синдикалните лидери посочват определен брой членове: 480 членове (230 в КНСБ) в „Агрополихим“, 766 членове (250 в КНСБ, 500 в НСО-КНСБ, 16 в КТ „Подкрепа“) в „Балканфарма – Дупница“. В 24% от поделенията на МНК в България (5 от 21) не са посочени конкретен брой членове на синдикална организация или процент на синдикална плътност. Единствено синдикалната плътност е по-голямо на КТ „Подкрепа“ в сравнение с членуването в КНСБ. В пет предприятия допитаните съобщават, че КНСБ е единствената синдикална организация, това са: „Витте Аутомотив България“, „Грамер“, „Ентърпрайз Сървисис България“, „Кастамону България“, „Сименс Енерджи“.

В изследването са установени предимно колегиални и диалогични взаимоотношения между синдикалните организации (с изключение на „Агрополихим“, където синдикалният председател на организацията на КНСБ посочва рязко влошаване на отношенията с новото ръководство на секцията на КТ „Подкрепа“). Не липсва обаче информация и за конфликти и неразбирателство като в 24% от анкетите са посочени определен негативен опит във взаимоотношенията с други синдикати. В ЧЕЗ, където синдикалната плътност е сравнително високо – 75%, а синдикатите са четири, синдикалният представител от КНСБ посочва подобряване на взаимоотношенията и общи действия на синдикалните организации в защита на работническите интереси: „През последните

години сме екип и се обединяваме при преговорите с работодателя“. За съвместни действия, колегиалност и партньорство съобщават още синдикалните дейци от поделенията „Алкомет“, „Балканфарма-Дупница“ (задоволителни отношения с КТ „Подкрепа“, но не и с независима синдикална организация – КНСБ, която не е присъединена към основен член), „Би Ей Глас България“, „Веолия Енерджи Варна“, „ЕВН България“, ОРСО Горна Оряховица, „Идеал Стандарт - Видима“, Енерго – Про Варна“, „КАИ-България“ (с КТ „Подкрепа“-Шумен, но не и с КТ „Подкрепа“-Исперих), „Софийска вода“ и „ЧЕЗ Разпределение България“.

Таблица 9 обобщава изследването на взаимоотношенията между синдикалните организации спрямо поделенията, като не са включени местата, за които липсва подадена информация.

Таблица 9

Характеристика на взаимоотношенията между синдикалните организации в поделенията на МНК в България

Поделение	Отношение	
	По-скоро положително	По-скоро отрицателно
Пивоварна „Шумен“		X
„Агрополихим“		X
„Алкомет“	X	
„Балканфарма Дупница“		X
„Би Ей Глас България“	X	
„Веолия Енерджи Варна“	X	
„ЕВН България“	X	
ОРСО Г.Оряховица	X	
„Идеал Стандарт - Видима“	X	
„КАИ-България“		X
„Солвей Содити“		X
„Софийска вода“	X	
„ЧЕЗ Разпределение България“	X	
Общо	8	5

Сред синдикалните организации със запазена или увеличаваща се синдикална плътност като фактори за тези положителни тенденции са посочени влиянието на постигнатите резултати със споразумения за КТД-та, ангажираност на синдиката към проблемите на работещите, личната работа на председатели на местната структура и активна гражданска позиция. На другия полюс, сред организациите с отлив на синдикални членове, факторите, които посочват респондетите, са антисиндикални или пренебрежителна политики на ръководствата на поделенията на МНК, намаляване на членовете пропорционално с намаляване на служителите, нелоялна конкуренция от други синдикати, членския внос, отношението към местното синдикално ръководство и заради политиката на синдикатите като цяло.

Конкретни случаи дават ясна представа за механизмите на отлив на синдикални членове.

Случаи на нелоялна конкуренция на друг синдикат:

„Има отлив основно в РЦ-Производство от нас към другия синдикат, тъй като колегата ги купува с пари, тоест за Коледа им раздава с по 20 лв. повече от нас, за 8-и март практиката е същата. Това, което го е събирал като чл. внос през годините, сега го раздава. Или с други думи, хората в типично български стил се продават за 20 лв.“

В друго МНК поделение основните фактори за постепенно намаляване на членовете са напускане на служители или пенсиониране.

„Има плавно намаление на членската маса, въпреки вливането и на нови членове. Намаляването е по естествен път от напуснали при пенсиониране или напуснали предприятието. Има единични случаи на напуснали по конкретна причина. Нямаме преминали синдикални членове в друга синдикална организация, а имаме обратния процес – напуснали при нас.“

Трети случай е отказът на собствениците да спазват подписаните КТД-та и включените в тях присъединителни вноски.

„Според мен, защото в КТД залегна присъединителна вноска за служители, които не са членове, но това не се приложи от работодателя. Всички си правят сметката, че ако не плащат членски внос (от 8 до 20 лв. на месец), получават същите придобивки, без да рискуват. Това е антисиндикална дейност.“

По-дългосрочен проблем е липсата на интерес от младите работници да стават членове на синдикатите, но се наблюдава лек ръст. При естествените икономически и житейски цикли като пенсионирането на синдикални членове и появата на нови поколения работници синдикалната плътност е ниско сред младите и по-високо сред по-възрастните. Изследваните поделения на МНК показват леко повишаване на младежкото участие спрямо предходния период, но това сравнение трябва да се вземе предвид факта, че в немалка част от интервютата не е дадена точна информация за процент на младежи в синдикалната организация. Като цяло, ако не се намерят механизми, чрез които младите да

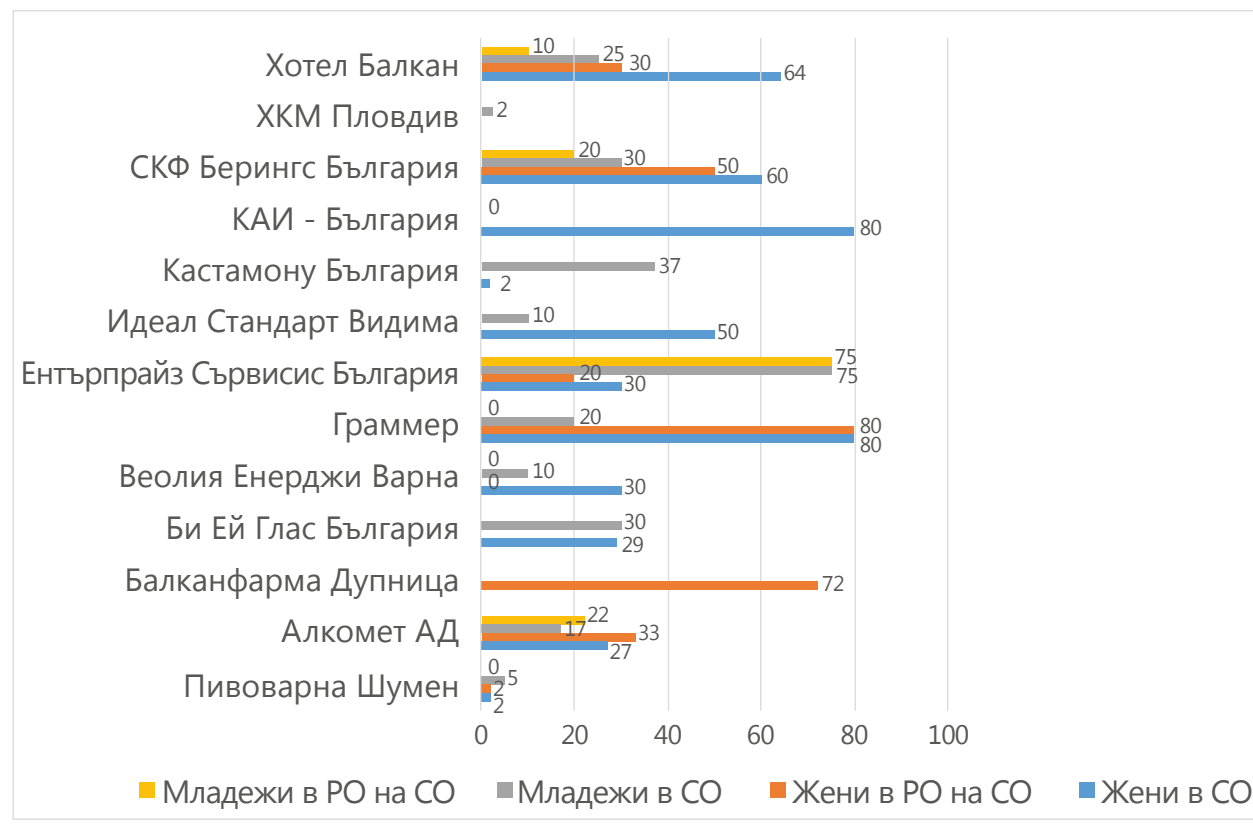
бъдат убедени в нуждата от тяхното синдикализиране, тенденциите за слабо синдикализиране сред тази възрастова група ще остане негативна. Показателно е, че посоченият от синдикалните лидери процент на синдикалните членове до 35 години е едва 22%, като само в четири предприятия младежи са част от ръководството на синдикалната организация. Положителното е, че има сравнителен ръст на участие на младежи до 35 г., като при изследването през 2014 г. този процент е бил 17, а през 2008 – 18.6%. Най-силно младежко представителство в организациите на КНСБ има в „Ентърпрайз Сървисис България“ – 75%, в „Кастамону България“ – 37%, „Би Ей Глас България“ и „СКФ Берингс България“ – по 30%, хотел „Балкан“ – 25% и „Граммер“ – 20%, „Алкомет“ – 17%. Най-силно е присъствието на младежи в ръководния орган на синдикалната организация в „Ентърпрайз Сървисис България“ (75%), което контрастира с тенденциите при другите поделения.

Графика 1 показва процентното съотношение на участие на жени и младежи в изследваните поделения на МНК, за които синдикалните представители са посочили точни данни. Както се вижда в повече от половината поделения на МНК са изведени данни като в голяма част от тази група поделения информация е дадена за участието на жени и младежи, а най-малко за участието на младежи в ръководните органи. Като цяло може да се направи извод за по-силно участие на жените в сравнение с младежите до 35 г., които имат сравнително минимално присъствие, както в синдикални организации, а още повече в ръководните им органи.

Положителна тенденция е **високият процент на участие на жени в синдикалните организации и в ръководните им органи**. Средно 41% са жените в изследваните поделения на МНК, което означава, че се наблюдава почти изравнен баланс между половете в участието в синдикални организации. Участието в ръководни органи е в относително същия спектър, като средно 36% от лидерите в синдикалните секции са жени. Съществуват обаче големи вариации при сравнението между различните поделения като в някои секции членството на жени и тяхното участие в ръководни органи е изключително ниско – в Пивоварна „Шумен“ и „Кастамону България“ е едва 2%, в други е близо до средното ниво – в „Алкомет“, „Би Ей Глас България“ и „Веолия Енерджи Варна“ е между 27% и 30%, а в трети поделения е над средното ниво – между 50% и 80% – „СКФ Берингс България“, хотел „Балкан“, „Балканфарма Дупница“, „КАИ-България“, „Граммер“ и „Идеал Стандарт - Видима“.

Графика 1

Участие на жени и младежи в синдикалните организации (СО) и в ръководните органи (РО) на СО в поделенията на МНК в България



В десет от поделенията на МНК не се отчита намаляване на броя на синдикалните членове през последните години, това са: „ЕВН България“, „Агрополихим“, „Би Ей Глас България“, „Веолия Енерджи Варна“, ОРСО Г. Оряховица, „Идеал Стандарт - Видима“, „СКФ Берингс България ЕАД Сопот“, „ЧЕЗ Разпределение България“, „Сименс Енерджи“. Синдикалните лидери споделят, че запазването на синдикалните членове в организациите на КНСБ е вследствие на активна политика, защита на трудовите интереси, подписване на КТД и личната работа на председателите на местните секции. В посочените предприятия синдикално присъствие варира от много висока до много ниска.

Синдикален лидер в „Идеал Стандарт - Видима“ отбелязва като фактори при запазването или увеличението на синдикални членове: „Ангажираност, добри програми, уважение към личността, най-вече и стремеж да отговоря на надеждите на хората по най-добър начин.“

Синдикален лидер в „ЧЕЗ Разпределение България“ свързва тенденциите за синдикална плътност с КТД: „Всички служители се възползват от договореностите по КТД.“

Същото се наблюдава и при мнението на синдикален лидер в Би Ей Глас България: „Убеждение за членство. КТД.“

Както се вижда, **причините работниците да предпочетат КНСБ** за свой синдикат са многопосочни и включва както структурни механизми като ролята на КТД, така и индивидуалната работа на синдикалните представители по места. Сигурността и защитата на труда чрез подписването на КТД и постигнатите договорености и придобивки са сериозен фактор за привличане и запазване на членове в синдикалните организации, както посочват синдикалните лидери в повечето от поделенията на МНК.

Очакванията на интервюираните синдикални лидери на КНСБ за промяна на синдикалната членска маса в болшинството случаи са оптимистични като над 2/3 от изследваните предприятия се предвижда запазване или увеличение на членовете на КНСБ. Едва в пет предприятия, представителите на синдикатите очакват намаляване на плътността. Предприятията, в които се очаква занапред намаляване, са: „ЧЕЗ Разпределение България“, „КАИ-България“, „Балканфарма - Дупница“, „ЕВН България“, „ХКМ Пловдив“, хотел „Балкан“ и „Солвей Соди“. Най-тежко, изглежда, е положението на синдикалната организация в „КАИ-България“ към МНК „Мараци“, където синдикалният лидер изказва опасенията си: „Ако не се спазват всички установени изисквания на българското и европейското законодателство – синдикат КНСБ в „Хан Аспарух“ АД скоро няма да има. Например никой не иска да бъде подготвян за мой заместник като председател. И сме доведени до състояние на „кухи формирания“.“

В същото предприятие числеността на синдикализация е спаднала от 330 членове до 98 члена за последните години, което отговаря на спад от около 20 пункта – 33% плътност до близо 10% към настоящия момент. Представителката на синдикалната организация посочва, че причините са свързани с анти-синдикалната политика на ръководството на предприятието: *„Няма информация, няма справедливо заплащане на труда, няма решаване на изнесени проблеми, няма социална политика. Синдикатите са признати и ги има, колкото да не кажем, че съвсем ги няма.“*

Очаквания за намаляване на синдикалната плътност се наблюдава в различен тип поделения на МНК. Както в такива с предимно висока синдикализация, добри взаимоотношения между работодател и синдикални организации, така и с по-скоро проблематичен контекст за синдикализация. Това означава, че ефектите са разнопосочни и зависят от конкретни механизми и фактори на място, а не от една обща причина.

Взаимоотношения между социалните партньори

В 67% от изследваните предприятия синдикалните председатели посочват, че **взаимоотношенията между социалните партньори са на сътрудничество и партньорство, почиващи на взаимното уважение и доверие**. В част от изследваните поделения се посочват наред с взаимното сътрудничество и конструктивно опониране (*„Идеал Стандарт – Видима“, „Софийска вода“*). Добрите взаимоотношения между работодатели и синдикати преобладават в секции на КНСБ с висока синдикална плътност, докато обратният процес се наблюдава при секции с нисък процент синдикализация. В *„ЧЕЗ Разпределение“*, където синдикалната плътност е около 75%, синдикалният председател посочва наличието на сътрудничество и партньорство, в *„Агрополихим“*, където няма точен процент за плътност, но е видимо сериозното присъствие на работници в секциите на КНСБ и КТ *„Подкрепа“* – общо 480 членове, синдикалният председател отбелязва много добри взаимоотношения с работодателя и *„дългогодишно сътрудничество и партньорство“*. Във *„Веолия Енерджи Варна“* със синдикална плътност от 80% председателят на местната секция отбелязва *„нормални отношения“* с работодателя и липса на нарушаване на работническите и човешките права. В едно от предприятията с най-висока синдикализация, *„Кастамону България“*, се наблюдават също взаимоотношения на сътрудничество и партньорство.

В пет поделения на МНК се отчита **открита конфронтация между социалните партньори**. Продължава дългогодишната практика на игнориране на синдикатите и подценяване на социалния диалог от страна на работодателя в *хотел „Балкан“*. В поделението отношението е най-добре изразено чрез открития отказ да се подпише КТД, но не липсва и нарушаване на човешките права, както ще стане

ясно по-късно в текста. Подобно отношение се наблюдава и в *„Граммер“*, където работодателят също отказва да се подпише КТД, въпреки настояването на секцията на КНСБ в предприятието. Красноречиви са описанията за негативното отношение към синдикалната организация от страна на работодателите в три поделения на МНК, които споделят синдикалните председатели в изследването.

В *„Ентърпрайз Сървисис България“* синдикалният лидер информира: *„Отношенията са сведени до деловия минимум по отношение минималните изисквания на КТ. Няма открито противопоставяне, но работодателят пренебрегва като цяло съществуването на организацията и я смята за досадна формалност. Липсва каквото и да е сътрудничество.“*

В *„КАИ-България“*, синдикалният председател информира за: *„Липса на заинтересованост към хората, синдикатите и техните наболели проблеми. Блъф е, че „хората са най-важният ресурс за фирмата“. Хората повече не искат да слушат клишетата от работодателя и обещания за бъдеще време от синдикатите. Искат уважение, искат достойни пари за достоен труд. Искат да се чувстват значими и оценени за това, което са, което знаят, могат и правят...“*

В *„Сименс Енерджи“* синдикалният председател информира: *„Нямаме нормални ЧОВЕШКИ отношения. Тук сме на ниво „Ние сме шефовете, ще става, каквото кажем.“*

И в трите предприятия няма подписан КТД, синдикалните организации са с малък брой членове и това улеснява работодателя в оказването на натиск и незачитане на синдикалните организации и, както отбелязват местните председатели на СО, в развитието на негативни взаимоотношения с работодател и наличието на немалко проблеми, свързани със заплащането на труда, условията на труд и незачитане на човешките и синдикални права.

За добрите взаимоотношения между синдикати и работодатели в повечето предприятия свидетелстват честите и регулярни срещи, които се осъществяват между тях. Във всички предприятия (с изключение на *хотел „Балкан“*, където липсва практика на провеждане на срещи между социалните партньори), не се отчитат отказ от страна на работодателя при поискана среща от синдикатите. В по-голямата част от изследваните предприятия синдикатите са били инициаторите за тези срещи, но работодателите също търсят социалния партньор при възникването на проблеми и търсенето на мнението на синдикатите за разрешаването им. Много положително е взаимоотношението, отчетено в разказа на синдикалния лидер в *„Алкомет“*, където срещите с работодателя се провеждат често, а когато е нужно и всеки ден:

„(...) При възникнал казус, при поискване на среща – тя винаги се осъществява. Различна е честотата, понякога се случва и всеки ден за определен период. Преобладаващо инициативата е на нашата синдикална организация, но има срещи и по инициатива на работодателя. Въпросите са от различен характер – работна среда, столово хранене, заплащане, работно облекло, социални разходи и много други.“

Въпреки вече споменатите негативни тенденции във взаимоотношението между синдикалната секция на КНСБ и ръководството на „Ентърпрайз Сървисис България“, председателят на секцията споменава, че срещи се осъществяват при поискване от страна на синдикатите и се обсъждат както формални въпроси, така и такива, свързани с евентуално намаляване на състава на служителите:

„Срещи се осъществяват при поискване от някоя от двете страни по формални въпроси относно КТ или по желание на синдикалната организация за обсъждане на предстоящи съкращения или други подобни въпроси.“

Интервалът на срещите варира между всекидневни срещи в определен период, регулярни срещи на три месеца, срещи преди всяко общо събрание на поделението.

Проблемите в процеса на преговорите с работодателите, които виждат синдикалните председатели са разнородни. Синдикалната организация в Пивоварна „Шумен“ споменава за „заплащане и социална политика“ като проблем, в „Агрополихим“ е посочено, че работодателите са „много неотстъпчиви пред нашите искания за промени“. Подробно описание на временните и дългосрочните промени е налично за „Алкомет“:

„Проблемите са били от конюнктурен характер за нашето производство, свързани със задържане на ръста на производство и реализация, които дават пряко отражение върху ръста на работни заплати и придобивки. В периода след 2014 г. в дълги периоди имаше и дефлация, която оказва влияние върху договорения процент на нарастване на заплатите. Въпреки всичко това всяка година след 2014 г. има подписан КТД, с ежегодно нарастване на работни заплати и доплащания.“

В „Ентърпрайз Сървисис“ синдикалният лидер споменава за негативни взаимоотношения с работодателя: *„Работодателят протака преговорите и в крайна сметка отказа всички клаузи от колективния трудов договор, които се различават от минимума по КТ. Няма промяна от преобразуването на компанията.“*

При поделението на МНК „Кастамону България“ с голяма синдикална плътност синдикатите посочват, че проблемите идват от „липсата на браншови ко-

лективен договор, което създава затруднения при воденето на преговори“.

Най-честият конфликт с работодателите е работното заплащане, като в половината поделения синдикалните дейци споменават казуса със заплащането. В някои предприятия този проблем е с по-мек характер и касае клаузи в КТД, докато при други предприятия е посочено цялостното отношение на работодателя да не отстъпва пред синдикалните искания за увеличаване на заплащането на работниците. В „Сименс Енерджи“ синдикалният председател красноречиво споделя, че основният проблем с работодателя е: *„Неотстъпчивостта и твърдоглавието на ръководството... Конфликтът е един и това е ЗАПЛАТАТА!“*

В „КАИ-България“, където вече неведнъж бе писано за проблемни взаимоотношения с работодателя, синдикалният деец пише, че основният проблем при преговорите е „оценката на трудовото участие и справедливото заплащане на труда“. В хотел „Балкан“, където тенденциозно са влошени взаимоотношенията със синдикатите, председателят споменава, че основният проблем при преговорите с работодателя е „намаляването на работното време и работната заплата“.

Според изследването, **съществуват множество теми, по които работодателите отказват да преговорят със синдикалните организации**. Това са подписването на КТД („Граммер“ и хотел „Балкан“), отказ от клаузи в КТД („Ентърпрайз Сървисис България“), заплащането на труда („КАИ-България“), болничните и премиите („Сименс Енерджи“), Чл. 57, ал. 2 от КТ, което касае включването в КТД на служители извън синдикалните организации („Солвей Соди“), увеличение на заплатите („Софийска вода“). Както се вижда, откази от преговори за конкретни мерки и теми има в разнороден тип предприятия с вариращо синдикална плътност, от такива с ниска до висока синдикализация.

Атмосферата на преговорите между синдикалните дейци и работодателите е определяна като „напрегната, но дружелюбна“ в Пивоварна „Шумен“, в „нормална атмосфера, с отчитане на мненията на всяка страна“ в „Алкомет“, „абсолютно приятелска и с разбиране от двете страни“ във „Витте Аутомотив България“, „спокойна, добронамерена“ в ОРСО Горна Оряховица, „диалогична“ в „Кастамону България“. Не така описват атмосферата на преговори в други поделения на МНК. В „Балканфарма – Дупница“ синдикалният председател споделя, че преговори „почти нямаме“, а работодателят изготвя проект на КТД и го изпраща по пощата за преглед. Доста по-критично е състоянието на преговорите в „Ентърпрайз Сървисис България“, където синдикалният лидер описва атмосферата по следния тревожен начин: *„В момента преговори по*

същество не се водят, тъй като работодателят отказва всички клаузи от колективния трудов договор, които се различават от минимума по КТ.”

В хотел „Балкан“ синдикалният лидер споделя за „отказ от всякакви преговори“, а в „Софийска вода“ информацията е за „напрегната“ атмосфера на водене на преговори, при която се „случва това, което е решил работодателят“.

Таблица 10 описва характеристиките на взаимоотношенията между синдикатите и работодателите през погледа на синдикалните дейци в три аспекта: регулярност на срещите между двете страни, атмосфера на преговорите и конфликтите.

Таблица 10
Взаимоотношенията между МНК и синдикатите според председатели на СО в поделенията, качествен анализ на отворените въпроси

Срещи с работодатели	Атмосфера на преговори	Конфликти в преговорите
<ul style="list-style-type: none"> Ежедневно (1); Ежемесечно (3); При инициатива на синдиката или работодателя (8) Регулярно или периодично (2); 2-3 пъти годишно (4); Много рядко (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Спокойна, диалогична, дружелюбна (8); Напрегната (3); Няма преговори (7) 	<ul style="list-style-type: none"> Няма конфликти (3); Заплащането (10); КТД (3)

В допълнение към мнението на синдикалните дейци представителите на работодателя споделят също за регулярността на срещи със синдикатите. Като повечето от тях виждат положително ролята на синдикалните организации като полезен източник на идеи, информация и коректив, провеждането на добър и конструктивен диалог. Относно конфликтите в преговорите представителите на работодателите изграждат една по-положителна картина спрямо синдикалните дейци, което изглежда рационално спрямо ролята, която заемат в поделението. Според мнозинството УЧР в предприятията няма конфликти, взаимоотношенията са на ниво сътрудничество, взаимни компромиси и отстъпки. Едва в пет поделения е посочено, че има конфликт за заплащането в сравнение с почти половината анкети сред синдикалните дейци, където заплащането присъства като проблем в преговорите.

В Таблица 11 са обобщени мненията на представителите на поделението на МНК за срещите със синдикатите, оценката им към синдикатите и настоящото ниво на конфликтност между двете страни.

Таблица 11

Взаимоотношенията между МНК и синдикатите според УЧР на поделенията, качествен анализ на отворените въпроси

Срещи със синдикати	Оценка на синдикатите	Конфликти в преговорите
<ul style="list-style-type: none"> Ежедневно (1); На всеки 2 седмици (1); Ежемесечно (2); При необходимост (5); Регулярно или периодично (3); 2-3 пъти годишно (1); Минимум 1 път годишно (1); Без определена честота (4); 	<ul style="list-style-type: none"> Полезен източник на идеи и информация, коректив (4); Добър и конструктивен диалог (9); Положителна оценка (3); Нямаме забележки (1); Разчитане за по-голяма ангажираност (2); 	<ul style="list-style-type: none"> Няма конфликти (5); Сътрудничество, взаимни компромиси и отстъпки (7); Заплащането (5);

В над 42% от интервютата със синдикални дейци предприятия разполагат с орган за **социално партньорство**. Това са работещи структури, в които се води диалог между социалните партньори по широк кръг от проблеми и се осъществява обмен на информация между двете страни. В тези органи се дискутират широк кръг от въпроси, отнасящи се предимно за социалната сфера, здравословни и безопасни условия на труд, както и за отчитане на социалните програми и изпълнението на КТД. Поделенията на МНК, в които е споменато присъствието на такъв орган, са: *Пивоварна „Шумен“*, *„Алкомет“*, *„Веолия Енерджи Варна“* (под формата на комисия за социално сътрудничество), *ОРСО – Горна Оряховица*, *„Идеал Стандарт-Видима“* (като комисия за социално партньорство), *„Кастамону България“*, *„Солвей Соди“*, *„Софийска вода“* (като социална комисия), *„ЧЕЗ Разпределение България“* (под формата на Комисия за социално сътрудничество). Отношението към тези органи от страна на синдикалните дейци е поливалентно, като някои от тях посочват положителната им роля, например в *„КАИ-България“* председателят на секция на КНСБ припомня, че преди време е имало социална комисия към поделението, което е било полезно за работниците. От друга страна, в други поделения, синдикатите посочват, че има такъв орган, но не са чули той да е помогнал след оплакване от служител (*„Софийска вода“*).

Сред анкетите с УЧР на поделение на МНК по-малко от половината предприятия разполагат с орган за социално партньорство. Сред тези предприятия, освен вече посочените, са и *„Аурубис“*, *„ЕНЕРГО-ПРО-Варна“*, *„Монделийз Интернешънъл“*, *„СЕ Борднетце-България“*, *„Шрайбер Фуудс България“*. Представителите на предприятията споделят за ролята на органа за социално партньорство.

Според УЧР на *„Алкомет“*: *„Този орган функционира предимно при преговори по КТД, като в него участват равен на брой представители на синдикалните организации и работодателя.“*

Според УЧР на СЕ „Борднетце-България“: „Да, в предприятието има изграден Съвет за социално сътрудничество. Най-често в него се разглеждат въпроси, свързани със социалното подпомагане на работниците и служителите.“

Според УЧР на „ЧЕЗ Разпределение България“: „Орган за социално партньорство в дружеството е Комисията за социално сътрудничество (КСС), която включва представители на всяка една от четирите представени в дружеството синдикални организации. В нея освен регулярно предоставяне на информация за състоянието на дружеството, финансови и технологични резултати и др. се обсъждат и всички повдигнати въпроси от синдикалните организации съгласно правомощията им, предвидени в Колективния трудов договор и Кодекса на труда.“

Според УЧР на „Шрайбер Фуудс България“: „Имаме синдикат и представители на служителите, които участват на срещите на интернационалните компании на „Шрайбер“.“

В „Загорка“ представителят на поделението споделя, че няма отделен орган, но социалното партньорство е добре развито като цяло.

Участие на синдикатите в процесите на вземане на решения

В мнозинството от случаите синдикатите имат роля в преговорите с работодателите и консултирането им, докато почти липсва участие на синдикатите в друг вид процеси при взимане на решение в поделенията на МНК. В почти всички анкети с УЧР на поделенията е посочено, че работодателят се консултира със синдикалните секции на КНСБ, като изключение правят „Шрайбер Фуудс България“ и „Ново стъкло“. В други форми на работническо участие единствено в „Балканфарма – Дупница“ се споменава за „политика за разпределение на акции в зависимост от постигнати резултати“ и за участие на синдикатите в надзора на директорите, управителен съвет, надзорен съвет, а в „Ентърпрайз Сървисис България“ представителят на поделението споменава за участие на синдикалната организация в КУТ. В „Идеал Стандарт“ има пряко участие на работниците в управлението на поделението, но не е посочено точно по какъв начин се осъществява това. В „ЧЕЗ Разпределение България“ също е споделено, че съществува пряко участие на „синдикални представители, които са на ръководни позиции като ръководители, ръководят производствения процес в поверените им звена“. Във всички останали случаи на поделение на МНК представителите на предприятията отчитат участието на синдикатите и на служителите единствено на ниво взаимодействие, консултиране и преговори. В някои случаи се наблюдава силно положително мнение за ролята на синдикалните организации в развитието на поделението.

Според УЧР на „ЕНЕРГО-ПРО Варна“: „Синдикатите имат ежедневен контакт с топ мениджърите на компанията и се осъществяват своевременни срещи при необходимост, явявайки се като правилен коректив и партньор в управленските решения на компаниите от групата „Енерго-ПроВарна“.“

Според УЧР на „Дънди Прешъс Металс“: „Представителите на синдикалните секции, сформирани на територията на двете дружества, имат възможност и подкрепа от ръководството по всяко време да дават предложения и препоръки за подобряване на безопасността на работното място и условията на труд, както и по други въпроси, да инициират спортни мероприятия сред служителите и т.н.“

Според УЧР на „Идеал Стандарт - Видима“: „В завода за керамика са привлечени синдикатите в популяризиране сред работниците на въведените противоепидемични мерки и обратна връзка за тях, дискусии за подобряването им.“

Според „ЧЕЗ Разпределение България“: „В компанията важи правилото на „отворените врати“ по всички въпроси от интерес на синдикалните организации като представители на работниците и служителите. Провеждани са индивидуални срещи, като са обсъждани и най-различни други важни въпроси в целия спектър на икономическото, технологичното, трудовото и организационното състояние на дружеството.“

Взаимотношенията с мениджърите човешки ресурси в поделенията на МНК, синдикалните дейци съобщават отново по-скоро положителното отношение между двете страни. В над 60% от поделенията не се наблюдават изострени отношения с мениджърите, сред тези поделения са Пивоварна „Шумен“, „Агрополихим“, „Алкомет“, „Балканфарма Дупница“, „Веолия Енерджи“, „Витте Аутомотив“, ОРСО Горна Оряховица, „Идеал Стандарт - Видима“, „СКФ Берингс България“, „Солвей Соди“ и „ЧЕЗ Разпределение България“. В някои поделения синдикалният деец не дава информация по тази тема, докато в пет поделения на МНК е съобщено за конкретни казуси. В „Ентърпрайз Сървисис“ синдикатите споделят за „липса на информация от страна на мениджъра ЧР и тотално незачитане на препоръки и мнения на синдикалната организация“, а в хотел „Балкан“ информацията е за проблеми с „работното време и почивките“. Представителят на КНСБ секцията в „Софийска вода“ иронично споделя, че „проблеми не липсват“, защото мениджър човешки ресурси изпълнява нарежданията на ръководството.

Сред препоръките, които дават синдикалните дейци за отношението на мениджър човешки ресурси в поделенията на МНК, са: за открит диалог, съобразяване с препоръките на синдикатите, да не се укрива информация, повече уважение към хората и техните потребности и повече разбиране на Кодекса на труда.

Заклучение

Изследването на развитието на индустриалните отношения в предприятията на МНК в България установи, че има тенденции за по-скоро консенсусни отношения и конструктивен диалог между работниците и работодателите. В мнозинството от случаите интервюираните и от двете страни съобщават за диалогичност и търсене на общи решения в предприятията.

Относно тенденциите за синдикализация, изследването откри, че в групата от изследвани поделения на МНК синдикалната плътност е сравнително висока – около 44%, като се отбелязват сравнително големи вариации между предприятия с почти изцяло обхващане на работещите в синдикалната организация и такива с много ниска, под 1% синдикализация. Взаимотношенията между секциите на КНСБ и КТ „Подкрепа“ или други по-малки синдикални организации са предимно на взаимодействие и разбирателство. Редки са случаите на изострена и нелоялна конкуренция.

По отношение на половото равенство и участието на младежи до 35 г. изследването откроява две тенденции. На първо място изглежда, че се наблюдава относително равностойно участие на жените в синдикалните организации – около 41%, и относително по-слабо участие на младежи – едва 22%. На второ място обаче, в сравнение с предишното изследване, се наблюдава лек ръст на участие на младежите в синдикални организации. Синдикатите трябва дългосрочно да открият механизмите и факторите, които ще повлияят все повече младежи да вземат участие в секциите и да повярват в синдикализма като идея. Опасенията на немалка част от синдикалните лидери е, че към този момент с напускането на работници в пенсионна възраст намалява синдикалната плътност и няма нови попълнения сред младите служители. Вероятно съотношението между жени и мъже и между различните поколения се движи основно от типа предприятие и икономическия сектор. В предприятия с „традиционно“ мъжко присъствие жените синдикалистки са в пъти по-малко представени в сравнение в предприятия, в които работната позиция не е свързана традиционно с определен пол. Същото може да се наблюдава и по отношение на възрастта, като най-големият процент младежи е отчетен в „Ентърпрайз Сървисис България“, компания, занимаваща се с предоставяне на компютърни решения и техника, където младите работници са голяма част от служителите.

Негативното отношение към синдикатите, изглежда, се засилва в предприятия без сериозна организирана синдикална сила, намаляващо членство и липсващ колективен трудов договор. В част от предприятията бяха посочени немалко случаи на нарушаване на синдикалните и човешките права с красноречиви примери от проведените интервюта. В някои от тези предприятия

ситуацията за синдикалните организации и служителите е критична и изглежда, че е нужна сериозна подкрепа за синдикалната организация, за да продължи да съществува и да защитава интересите на трудещите се.

2. КОЛЕКТИВНИ ПРЕГОВОРИ И ДОГОВАРЯНЕ

2.1 КТД на отраслово/браншово равнище и влиянието им върху индустриалните отношения в МНК. Отражение на новите предизвикателства: Covid-19, „Зелена сделка“, дигитализация и др.

Броят на отрасловите/браншови КТД (О/БКТД) намалява в периода 2015 - 2020 г. от 21 на 18, но като положителен момент следва да се отбележи подписаното от ФНСОЛП и БАПИОТ *Рамково колективно споразумение за браншовете текстил и облекло*. Това е добра стъпка в посока на рестартиране на колективното договаряне в браншовете от леката промишленост. Положителен момент е и подписването в началото на 2020 г., след тригодишна пауза, на ОКТД „Машиностроене и металоиндустрия“.

От съдържателна гледна точка, в О/БКТД 2019 и 2020 г. се запазват утвърдените вече договорни механизми на формиране на минималните работни заплати (МРЗ), основните работни заплати (ОРЗ) и допълнителните трудови възнаграждения и други плащания, като се прилагат няколко базови подхода⁴¹:

- ✓ запазен е моделът за обвързване (пропорционално увеличаване) на минималната браншова/отраслова заплата с минималната работна заплата за страната;
- ✓ минималните осигурителни доходи (МОД) стават МРЗ за работниците и служителите в бранша;
- ✓ размерът на ОРЗ на работниците и служителите се диференцира по дейности съобразно сложността, квалификацията и отговорностите на производствения процес и/или изпълняваната работа;
- ✓ продължава договарянето на актуализиране и индексирание на работните заплати (РЗ), провеждането на ежегодни преговори за ръст на РЗ, формиране на бонусни системи и системи на заплащане според трудовото представяне.

Постигнатите в предходния цикъл преговори, по-високи размери на заплати и други финансови и парични стимули са препотвърдени като тенденция, като в

⁴¹ КНСБ. Пети годишен доклад за резултатите от колективното договаряне на работните заплати през 2019 и началото на 2020 г. Бъдещи действия през 2020 и 2021 г., ФФЕ, София, 2021 г.

отделни О/БКТД се регистрират увеличени стойности, които надграждат съществуващите до този момент параметри. Тук заслужават внимание **договорените по-високи размери на отраслова/браншова МРЗ.**

Договорен коефициент спрямо МРЗ за страната:

- в минна индустрия $K=1.4$ (784 лв. за 2019 г.; 854 лв. за 2020 г.);
- в енергетика $K=1.2$ (672 лв. за 2019 г.; 732 лв. за 2020 г.) и диференциран $K=1.5$ (840 лв. за 2019 г.; 915 лв. за 2020 г.) за квалифицирани длъжности;
- в металоиндустрията за 2020 г. $K=$ до 1.5 с въведена най-висока МРЗ от 915 лв. за инженери от всички машиностроителни дейности и др.;
- в транспорта $K=1.3$ (728 лв. за 2019 г.; 793 лв. за 2020 г.);
- в брани текстил и облекло $K=1.07$ (599 лв. за 2019 г.; 653 лв. за 2020 г.)
- в строителството $K=1.15$ (644 лв. за 2019 г.; 702 лв. за 2020 г.), но не по-малко от 1114 лева за квалифицираните производствени работници.

В производство на пиво и малц МРЗ = МОД. Браншовата МРЗ е договорена в размер на 55% от СРЗ за страната (при СРЗ за страната = 1250 лв., минималната браншова РЗ е = 688 лв.), като е приложен диференциран размер на увеличение по квалификационни групи специалисти с коефициент: за група 3 „техници и приложни специалисти“ $K=1.3$, т.е. = 894 лв., за групи 7 „квалифицирани работници“ и 8 „машинни оператори и монтажници“ $K=1.15$, т.е. = 791 лв.

Допълнителните трудови възнаграждения също са обект на О/БКТД, като се прилагат различни подходи за надграждане на минималните норми по Кодекса на труда:

- заплащане на нощен труд (1.5 лв./ч в горско стопанство - контрол и Селскостопанска академия; 1.00 лв./ч в металургия, за производствените работници в енергетика и др.);
- за придобит трудов стаж и професионален опит (1.3 в „НС“ ЕАД, 1.1-1.3% в ССА, 1.2% в НЗОК, 1.1% в БНР, 1% в енергетика (+0.6 за работа под земя и под вода), жп транспорт, мини-подземни работници, горско стопанство-стопанисване, и др.);
- увеличение за положен извънреден труд, за работа в специфични условия на труд и други доплащания;
- прави впечатление, че в почти всички подновени О/БКТД, които договарят допълнителни възнаграждения за по-висока квалификация за образователна и научна степени „доктор“ и „доктор на науките“, е реализирано по-голямо увеличение.

Как се отразяват О/БКТД на процеса на колективно договаряне в МНК?

Настоящото изследване показва, че като цяло МНК, в сравнение с останалите предприятия, демонстрират по-висока нагласа да водят преговори със синдикалните организации. От обхванатите 32 поделения едва в 5 случая се констатира отказ от сключване на КТД на равнище предприятие, като в същото време липсва или не се прилага О/БКТД (*София хотел „Балкан“ АД*, *„Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД*, *„Сименс Енерджи“ ЕООД - клон Правец*, *„КАИ-България“* и *„Хан Аспарух“- Исперих*). Синдикалните лидери в тези предприятия ясно осъзнават, че липсата на КТД силно уронва престижа на синдикатите и те са поставени в позиция на формално социално партньорство, без да имат възможност да влияят върху най-важните елементи на трудовата дейност – заплащането, условията на труд, режимите на работа и почивка, отпуските.

Причините, които се изтъкват, са различни: липса на законово изискване за сключване на КТД, малък брой синдикални членове (*„Ентърпрайз Сървисис България“ ЕООД*), високо текучество и невъзможност да се справят със ситуацията (*„КАИ-България“*), вкл. и такава, че спазването на Кодекса на труда е достатъчно за работодателя (*„София хотел „Балкан“ АД*) или пък официален довод се явява ситуацията с Covid-вируса (*„Сименс Енерджи“ ЕООД - клон Правец*). Във всички случаи обаче става въпрос за категоричен отказ от колективно договаряне от страна на работодателя и стремеж ролята на синдикатите да бъде сведена до формално присъствие и/или консултиране.

Наличието на предприятия, принадлежащи към големи МНК, предопределя и тяхното членство в работодателски организации, като преобладаващата част са членове на браншови организации към КРИБ (*„Аурубис България“ АД*, *„Солвей соди“ АД*, *„Монделийз България Продакшън“ ЕООД*, *„Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД* и *„Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД*, *HGI Group „Ново стъкло“ ЕАД*, *„Алкомет“ АД*, *„Кастамону България“ АД*, *„Карлсберг – България“* и др.). Повечето от тях са активни участници в консултациите и преговорите на браншово ниво и имат влияние в тях (*„Аурубис България“ АД*, *„Алкомет“ АД*), други обаче нямат такова участие по различни причини, най-вече липса на ефективен диалог на това равнище (*„Солвей соди“ АД*, *HGI Group „Ново стъкло“ ЕАД*).

Като правило, потвърдено и от предишните наши изследвания, постигнатите договорености в О/БКТД се надграждат във фирмените КТД на МНК, а там, където няма договори на браншово ниво, се отчитат параметри, които надвишават минимално заложените в Кодекса на труда:

„Карлсберг – България“ АД, поделение „Пивоварна „Шумен“: надграждане на ОБКТД по елементите нощен труд и допълнителен отпуск за самотни родители;

BA Glass, поделение „Би Ей Глас България“ АД: по-добри договорености спрямо КТ при заплащане на нощен труд, безплатна храна, обезщетение по чл. 222 /3/, размер на платен годишен отпуск;

„ВИТЕ Аутомотив“: над Кодекса на труда - допълнителен ден за 15 септември, заплащане на нощен труд;

TITAN Cement, поделение „Златна Панега Цимент“ АД: по-добри параметри по заплащане на нощния труд;

SKF, поделение „СКФ Берингс България“ ЕАД, Сопот: над КТ - повече дни платен отпуск (до 28 дни), по-големи доплащания за клас, нощен труд и извънреден труд;

VEOLIA, поделение „Софийска вода“: над БКТД по размерите на МРЗ, класове, отпуски;

„Алкомет“ АД, поделение „Алкомет“ АД: над БКТД по-добри параметри по всички основни елементи – МРЗ, основни заплати, заплащане за нощен труд, „клас“ по 1% за всяка година стаж, заплащане за разположение (домашно дежурство);

„ЧЕЗ Разпределение България“ АД: допълнително здравно осигуряване, допълнително пенсионно осигуряване;

„Аурубис България“ АД: по всички основни и допълнителни плащания е над БКТД и Кодекса на труда;

„Дънди Прешъс Металс Челопеч“ ЕАД и „Дънди Прешъс Металс Крумовград“ ЕАД: всички показатели са над договорените в браншовия КТД (минималното заплащане в дружеството е около 1.5 пъти над браншовата минимална заплата).

Интересен подход има в „Щрабаг“ ЕАД – без работодателят да е член на някоя от национално представителните работодателски организации и да участва в браншови преговори или консултации, той възприема заключения БКТД и го прилага на фирмено равнище, като го облича във формата на фирмен КТД.

Състоянието на социалния диалог, индустриалните отношения и колективното договаряне са различни в отделните отрасли и браншове.

Някои от тях показват твърде хетерогенно поведение на филиалите на МНК – и като традиция, и като политики, и като практики. Така например, според председателя на **НФТ „Химия и индустрия“ – КНСБ**, Красимир Кръстев:

- В „Солвей-соди“ са налице характеристиките на европейския социален диалог, независимо от това, че са повлияни от националните и местните особености и най-вече практики;
- „Агрополихим“ има типичните национални характеристики на социалния диалог и колективното договаряне, които не се повлияват особено от европейските традиции, докладите за напредъка или препоръки, дори когато те идват от европейските секторни социални партньори;
- Индустриалните отношения в „Актавис ЕАД Тева Груп“ се развиват и придържат плътно към спазване на законовите разпоредби и регламенти, изцяло в зависимост от интереса на бизнеса, без излишни отклонения или социални ангажменти.

Подобна е констатацията на председателя на **ФНСОЛП** Цветелина Милчалиева: „В повечето МНК има по-високи нива на работните заплати спрямо останалите предприятия в браншовете, но това се дължи на социалния диалог, колективното трудово договаряне и наличието на сравнително големи синдикални организации. Типичен положителен пример е „Идеал Стандарт - Видима“ АД, Севлиево, който освен в технологии, развитие на човешките ресурси, условия на труд и екология инвестира в развитието на общината (образование и инфраструктура); но има и изключения - „Хан Аспарух“ (заедно с „Хан Омуртаг“), където синдикатите не успяха да достигнат до преговори за КТД“.

Много по-хомогенно е развитието на социалния диалог и колективното договаряне в пивоварния бранш. На браншово ниво лидерът на **синдикат „Бира, храни и напитки“** Красимир Пащрапански е инициатор на добри практики и инициативи, намерили място в няколко подписани от социалните партньори документи, като: Меморандум за Корпоративна социална отговорност; Харта за етични стандарти на поведение; Меморандум за сътрудничество и партньорство; нов старт на социалния диалог и браншов Стълб за трудови и социални права. Във всички предприятия (поделения на големи МНК) има изградени комисии за социално партньорство, където се водят преговорите по КТД. Във всички предприятия има подписани КТД, а браншовият КТД е единственият в страната, който за пети пореден път е разпрострян от Министъра на труда и социалната политика.

Петте големи МНК в енергетиката (**ЧЕЗ**, **ЕВН**, „**ЕНЕРГО-ПРО**“, „**Веолия Енерджи**“ и **ТЕЦ „Контурглобал Марица изток-3“**) концентрират висока синдикална плътност и това е естествена предпоставка за добър социален диалог и колективно договаряне, според председателя на **НФЕ**, Георги Петров. Партньор на НФЕ от страна на работодателите е Българска браншова камара на енергетиците. В нея има представители на посочените по-горе компании не само като членове, но и като участници в ръководния орган на Камарата. По този начин се гаран-

тира отговорно отношение на работодателската страна в секторния социален диалог и колективното договаряне, спазване на отрасловите/браншовите КТД и другите документи в съответните поделения на МНК. Във всички дружества има изградени съвети за социално сътрудничество и сключени колективни трудови договори. Освен че демонстрират много добра екологична политика, те работят активно с местните власти, неправителствените организации, образователните институции и библиотеките, като така помагат за обновяване на социалната инфраструктура и подобряване стандарта на живот в съответните региони.

Отражение на новите предизвикателства: Covid-19, „Зелена сделка“, дигитализация

Засега колективното трудово договаряне на отраслово и браншово ниво се придържа към традиционните структурни и съдържателни елементи. Проблемите

за дигитализацията и особено за „Зелена сделка“ и Covid-кризата са сравнително нови и като правило те не се отразяват в КТД на това ниво. Но това не означава, че не са предмет на обсъждане, на консултиране и търсене на решения. Остротата на проявление на Covid-кризата, както и Планът за възстановяване и устойчивост на Европейската комисия от средата на 2020 г., който определя двоен („зелен“ и дигитален) преход, предизвикаха съответни реакции на социалните партньори. **Структурите на КНСБ активизираха своята дейност в отговор на новите предизвикателства.**

В резултат на това бяха подписани поредица от меморандуми на отраслово и браншово равнище, които третират тези актуални проблеми и предлагат различни форми на сътрудничество, инструменти и механизми за превенция и преодоляване на настъпили вече рискове пред развитието на съответните икономически дейности и сектори.

Таблица 12

Подписани меморандуми и други документи на отраслово и браншово равнище

Наименование на документа	Дата на подписване	Подписали страни (социални партньори)	Предметни области
Меморандум за социално сътрудничество	01.10.2020	СФ „Металици“ и БАМИ	Ангажменти и дейности, свързани със „Зелената сделка“, борба с Корона вируса, устойчиво развитие и конкурентоспособност на сектор „Металургия“.
Меморандум за сътрудничество и партньорство	18.09.2020	ФНСМ и БМГК	Предотвратяване разпространението на Covid-19 на работното място в миннодобивната промишленост.
Меморандум за сътрудничество и партньорство	30.09.2020	ФНСОЛП и БАПИОТ	Допълнителни препоръчителни мерки и активни политики по БЗР за справяне с Covid-19 в сектор „Текстил и облекло“.
Меморандум за партньорство	30.09.2020	ФНСОЛП и БАПИОТ	Кръгова икономика, европейски зелен пакт и дигитализация в „Текстил и облекло“
Меморандум за сътрудничество и партньорство	30.09.2020	ФНСОЛП и БАТОК	Допълнителни препоръчителни мерки и активни политики по БЗР за справяне с Covid-19 в сектор „Текстил, облекло и кожи“.
Меморандум за партньорство	30.09.2020	ФНСОЛП и БАТОК	Кръгова икономика, европейски зелен пакт и дигитализация в „Текстил, облекло и кожи“
Меморандум за сътрудничество и партньорство	07.10.2020	СБМТД и СРОК	Мерки за минимизиране на риска от Covid-19 на работното място и връщане към нормална работа в сектор Култура.
Меморандум за социално сътрудничество и партньорство	03.09.2020	НФТ „Химия и индустрия“, БКХП и БНАЕМПК	Дигитализация на химическия сектор, нови технологии и адаптация на работната сила към промените, обучение и нови умения, БЗР, мерки по Covid-19.
Меморандум за сътрудничество и партньорство	01.09.2020	ФНСОХП, СПРММБ, АПБНБ, СПЗЗП, СППЗ и СПБ	Ефективни мерки за предотвратяване заразата с Covid-19 в хранителната промишленост; влияние на „Зелената сделка“ и действия за кръгова икономика.
Меморандум	24.09.2020	НСФ „Метал-електро“ и БАЕЕ	Влияние на „Зелената сделка“ върху сектор „Електротехника и електроника“; действия за развитие на кръгова икономика; подкрепа на предприятията за прилагане на превантивни мерки за ограничаване на Covid-19.
Меморандум за сътрудничество	проект	БСТС в енергетиката: МЕ, ББКЕ, НФЕ,НСФЕБ, ФЕ-КТП, ФАЕ-КТП	Осигуряване на безопасни, здравословни и ефективни условия за работа при продължаваща пандемия; „Зелената сделка“ и възможности за финансиране по програмите на ЕС за справедлив преход и за иновативна икономика.
Меморандум за сътрудничество и партньорство	11.09.2020	НБС „Водоснабдител“ и СВКОРБ	Влияние на „Зелената сделка“ върху сектор ВиК; действия за развитие на кръгова икономика; подкрепа на предприятията за прилагане на превантивни мерки за ограничаване на Covid-19.

Рамково споразумение за сътрудничество	30.09.2020	ФНСС и КСБ	Взаимно информиране и консултиране, набелязване на мерки по „Зелената сделка“, прехода към ниско-въглеродна икономика; квалификация и подкрепа на заетостта в сектор „Строителство“.
Меморандум за сътрудничество и общи действия	05.11.2020	ФНСЗ, НСЗКБ, АЗПБ и БАКИБ	Кризата с Covid-19; европейската „Зелена сделка“ и свързаните с нея стратегии „От фермата до трапезата“ и „Биологично разнообразие 2030“; реформи в Общата селскостопанска политика след 2020 г.
Пътна карта на основните политики и мерки, необходими за реализиране на Браншовия стълб за трудови и социални права и Европейския зелен пакт	проект	Социални партньори от бранш „Производство на пиво и малц“	Двойният преход (зелен и дигитален) към по-екологична и нисковъглеродна индустрия, водеща до кръгова икономика, социална справедливост на прехода; „заплата за издръжка“

Източник: <http://ktd.dostoentrud.org/index.php/analyzes> и <http://fnsz.org/index.php/bg/>

Макар и да нямат силата на КТД, подобни споразумения и меморандуми са стъпка в положителна посока, още повече че някои от тях насочват към колективното договаряне, което подсказва, че предметната област на КТД на браншово и отраслово равнище ще се разширява.

2.2 Колективни преговори и договаряне в поделенията на МНК

Повечето изследвани поделения на МНК са с подписан колективен трудов договор или в процес на преподписване за настоящата или следващата година. Сред интервюираните синдикални дейци само 23% (5 от 21) са от предприятия без подписан КТД, а сред интервюираните УЧР на поделенията на МНК едва 6% (1 от 18) са без КТД. Сред поделенията без КТД в групата на синдикалните дейци са поделения с често нарушаване на синдикални и човешки права: „Граммер“, „Ентърпрайз Сървисис“, „КАИ-България“, „Сименс Енерджи“ и хотел „Балкан“. Тази група от поделения са с често нарушаване на синдикалните права като преследване на синдикалната организация, предотвратяване на синдикално членство, отказ от водене на преговори и подписване на КТД, и нарушаване на човешки права като дискриминация по възраст и телосложение.

Нарушаване на синдикални и човешки права

В почти половината от изследваните предприятия със синдикални представители има нарушаване на синдикалните права. В някои от поделенията синдикатите информират за по-мекото нарушаване на правата им („от всичко по малко“), а в други за категорично нарушаване на синдикалните права. В първата група влизат *Пивоварна „Шумен“* и *„Би Ей Глас България“*, а във втората група са: *„Балканфарма-Дупница“*, *„Граммер“*, *„Ентърпрайз Сървисис“*, *„КАИ-България“*, *„Сименс Енерджи“* (при предишното ръководство на поделението), *„Софийска вода“* и *Хотел „Балкан“*. Изглежда, че най-сериозно е положението в поделенията *„Граммер“ АД*, *„Ентърпрайз Сървисис“*, *„КАИ-България“* и *Хотел „Балкан“*. Таблица 9 описва значимостта на проблема с нарушаване на синдикалните права в най-конфликтните предприятия, съотнесено до наличието или липсата на КТД. В посочените предприятия работодателят отказва да води преговори или забавя (*„Граммер“*, *„Ентърпрайз Сървисис“*, *„КАИ-България“*, *Хотел „Балкан“*), отказва да подпише КТД (*„Граммер“*, *„Ентърпрайз Сървисис“*, *Хотел „Балкан“*), преследва синдикалната дейност (*„Граммер“*, *„КАИ-България“*, *Хотел „Балкан“*), възпрепятства членството в синдикат (*„Ентърпрайз Сървисис“*, *Хотел „Балкан“*), нарушава КТД (*„Софийска вода“*) или ограничава правата на синдикалната организация (*„Граммер“*, *„КАИ-България“*, *Хотел „Балкан“*). Конкретно за *Хотел „Балкан“* синдикалният председател съобщава за нарушаване на всички видове синдикални права с изключение само на нарушаване на КТД, тъй като такова не е подписано.

Таблица 13
Нарушаване на синдикалните права в избрани предприятия в България

	„Балканфарма“	„Граммер“	„Ентърпрайз Сървисис“	„КАИ-България“	„Софийска вода“	Хотел „Балкан“
КТД	ДА	НЕ	НЕ	НЕ	ДА	НЕ
Отказ от преговори		да				Да
Протакане на преговори	да	да	да	да		Да
Предоставяне на невярна информация	да			да		Да
Отказ от КТД		да	да			Да
Нарушаване на КТД					Да	
Преследване на синдикална дейност		да		да		Да
Възпрепятстване на членство в СО			да			Да
Ограничаване на СО		да		да		Да
Общо	2	5	3	4	1	7

Подобна тенденция се наблюдава и при нарушаване на човешките права. **В по-голяма част от поделенията синдикатите не съобщават за нарушаване на човешки права**, но там, където се случва, се наблюдават и атаки спрямо човешките права на служителите и на синдикалните членове. Отново в предприятия без подписан КТД се съобщава за нарушаване на човешките права. От Хотел „Балкан“ получаваме информация за отправяне на обиди за телосложение и възраст, в „Сименс Енерджи“ синдикалният лидер информира за редовно нарушаване на човешките права, като служителите биват карани да работят и в събота без сериозен финансов стимул за това. В „Би Ей Глас“, където има подписан КТД, синдикатите посочват, че при съкращение по-възрастните работници са с „предимство“, което означава, че са дискриминирани на база възраст.

Изключително неприятни са сведенията за нарушаване на синдикалните и човешките права в три поделения на МНК без подписан КТД: „Граммер“, „Ентърпрайз Сървисис“ и „КАИ-България“. По думите на синдикалните лидери в тези предприятия има целенасочено потъпкване на синдикалните организации и членове и систематични репресивни мерки спрямо тях или работници. В „Граммер“ синдикалният лидер информира, че въпреки че официално няма потъпкване на права, работодателят се опитва да отказва хора от членство в синдикалната организация. В „Ентърпрайз Сървисис“ синдикатите споделят: „В някои отдели на компанията се наблюдават репресивни мерки от страна на мениджъра към служители, които открито заявяват принадлежност към или интерес спрямо синдикалната организация.“

Много притеснително е и поведението на работодателите в „КАИ-България“, където синдикалният председател съобщава за два конкретни случая: „На разширено заседание на Синдикатите + КУТ на двата завода и представители на работниците на 20.11.2020 г. обсъждахме теми и проблеми. Позволих си да изразя лично мнение и мнение на хората, което не кореспондираше с очакванията на ръководството. Всички останахме озадачени от нападите и упрека към мен от директора на „България“: „На нас поведението на... все повече и повече започва да не ни харесва. Тя трябва да си дава ясна сметка, че на първо място е служител на завода“. В същото време изпълнителният директор и директорът „Човешки ресурси“ участваха он-лайн и бяха съпричастни на случващото се, но не реагираха по никакъв начин. Считам обстоятелството не толкова като заплахата към самата мен, считам го като заплахата и удар по синдикализма. Кой след чутото за мен ще се хване или ще продължи „хорото“?!“

„Имахме и случай на 31.07.2020 г. с наша работничка и синдикален член, която беше наречена неоснователно „мърла“ пред колегите си. А когато се явих на среща да я защита, ми беше казано,

че като орган по ЗБР мога да присъствам, но не и като синдикалист.“

Наред с преобладаващото положително мнение за взаимоотношенията между синдикати и работодатели, както виждаме от изследването на поделенията на МНК, се наблюдават конкретни случаи на анти-синдикална и антиработническа дейност на висшия мениджърски състав на поделенията или директно от ръководителите на предприятието. В мнозинството от случаите с крайно негативни взаимоотношения между синдикати и работодатели синдикалната плътност е с тенденция да намалява, а синдикалните председатели се опасяват, че това ще се задълбочи.

Сред поделенията с подписани КТД-та **синдикатите информират за някои подобрения спрямо предходния период**. В Пивоварна „Шумен“ е постигнато заплащане на нощния труд, във „Веолия Енерджи Варна“ също се отбелязва постигане на договореност за заплащане на нощния труд. Освен това, синдикатите информират за подобряване на други условия като домашни дежурства и индексирание на РЗ с инфлацията. В „Кастамону България“ синдикатите са постигнали по-добри условия в КТД като допълнителни отпуски на студенти, обучаващи се в задочно обучение и заплащане на работа на смени. В „Солвей соди“ информацията е за подобряване на заплащането и допълнително бонуси към основната заплата. В „ЧЕЗ Разпределение България“ с новия КТД се договарят процент на извънредния труд, допълнително здравно осигуряване и допълнително пенсионно осигуряване.

По-добри договорености спрямо предния КТД в „Алкомет“:

- увеличение на МРЗ за предприятието с процентно увеличение на ОМЗ;
- увеличение на заплащането за нощен труд;
- увеличение заплащането за т. нар. домашно дежурство;
- обезщетение от 1200 лв. при пенсиониране, ако няма право на шест заплати, а има сборно 10 години трудов стаж при работодателя (прекъснат).
- за втора година се договаря седма заплата при пенсиониране, при 25 години трудов стаж при този работодател.

По-добри договорености спрямо предния КТД във „Витме Аутомотив“:

- увеличаване на обезщетението в случай на смърт;
- увеличаване на сумата за лекарства;
- сключване на безплатна здравна застраховка;
- ежегодно увеличение на заплатите;
- увеличение на заплащането за нощен труд;

По темата за по-високи стандарти в сравнение с ОКТД **част от синдикатите са постигнали по-високи стандарти:** в Пивоварна „Шумен“ допълнителен отпуск за самотни родители, в „Би Ей Глас България“ – безплатна храна, обезщетение по чл.222 (3), размер на платен годишен отпуск, във „Витте Аутомотив“ – допълнителен ден за 15 септември и заплащане на нощен труд, в „СКФ Берингс България – повече дни платен отпуск – до 28, по-голямо доплащане за клас, нощен труд, извънреден труд. В „Софийска вода“ синдикатите съобщават, че в много параметри са над БКТД, МРЗ, класове и отпуск. По същия начин е положението и в „Алкомет“, където МРЗ, заплати, заплащане нощен труд, процент клас (по 1% за всяка година стаж), заплащане за разположение (домашно дежурство), са с по-високи стандарти от ОКТД.

В нито едно от поделенията синдикатите не смятат, че нови теми са включени в преговорите или в подписаните вече КТД-та, като основно се договарят традиционно станали мерки за подобряване условията на труд и заплащането.

Заклучение

По-голямата част от изследваните поделения на МНК са с подписан КТД или в процес на преподписване за тази или следващата година. Сред предприятията с КТД се наблюдават по-положителни взаимоотношения между синдикати и работодатели, по-добри условия на труд и спазване на синдикалните и човешките права. Обратното, в предприятията без КТД ръководството на поделението често е посочвано като открито водещо антисиндикални действия, възпрепятстване на членуване в синдикати, уронване на престижа на синдикалната организация и служителите. Изглежда, че се открива силна взаимовръзка между наличието на КТД и развитието на по-положителни или негативни характеристики на индустриалните отношения. Синдикалната плътност също е от значение при контекст на изострено опониране и конфликт с работодателя, тъй като малкият брой членове може да бъде ползван като аргумент в потъпкването ролята на синдикалните организации и незачитане на исканията им. Не се наблюдават сериозни нарушения на синдикалните и човешки права в предприятия с подписан КТД и висока синдикална плътност.

През изследвания период, част от предприятията споделят за подобряване на договореностите в нови КТД-та и постигането на по-високи стандарти. В новите договори, синдикалните организации са успели да постигнат редица подобрения в заплащането и условията на труд.

2.3 Уреждане на колективните трудови спорове в МНК

Колективни трудови спорове (КТС) са спорове между работниците и работодателя, касаещи въпроси на тру-

довите и осигурителните отношения и на жизненото равнище (17, чл. 1, ап. 1 от ЗУКТС). Страните по колективния трудов спор от една страна са, работниците или служителите и от друга страна, работодателите. КТС могат да бъдат: спорове за интереси (относно нови права) и спорове за права (относно съществуващи права).

Съгласно ЗУКТС, предприетите действия за уреждане на КТС могат да бъдат: непосредствени преговори между страните, посредничество и/или арбитраж от синдикални и/или работодателски организации, посредничество и/или арбитраж от НИПА, символична стачка, предупредителна стачка, ефективна стачка.

За начало на колективния трудов спор се счита моментът, когато на работодателя се предава писмено искането на работниците или служителите за това. Колективните трудови спорове могат да бъдат: колективни трудови спорове за права или правни колективни трудови спорове при неспазване на нормите; колективни трудови спорове за интереси или неправни колективни трудови спорове – неуспех на колективните преговори. Най-честата среда обаче за възникване и развитие на колективните трудови спорове за интереси е средата на тристранните отношения на национално равнище.

В периода 2015-2019 г. регистрираните от НИПА колективни трудови спорове (КТС), включително стачки, са **78** и засягат малко над **154 000** наети лица. В този период от пет години се забелязва значително намаляване броя на КТС. След регистрираните през 2015 г. и 2016 г., съответно 24 и 25 спора, през 2017 г. вече има почти наполовина намаляване – 13. В последните две години от посочения период осезаемо има спад на регистрираните спорове, като през 2018 г. са 9, а през 2019 г. – 7. Но се забелязва ръст на засегнатите наети лица от 8500 през 2018 г. на 9208 през 2019 г. В изследвания период 69% от всички регистрирани спорове са в големи предприятия, като делът на засегнатите е 98% от всички наети. Най-малко са КТС в малки предприятия с дял наети под 1% от всички.

Състоянието на индустриалните отношения може да бъде оценено и чрез разпределението на КТС по икономическите сектори, териториален признак и големина на предприятия. Като се разгледа разпределението на регистрираните КТС по основни икономически дейности на КИД2008, номенклатура А21 на НСИ в изследвания петгодишен период, се забелязва, че на първите три места излизат следните икономически дейности (ИД): по данни на НИПА споровете в сектори, в които има поделения на МНК за последните пет години, най-много са в преработващата промишленост – 15, добивна промишленост – 9, следват две икономически дейности с по 6 регистрирани КТС за периода 2015-2019 – производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия; транспорт, складиране и пощи. С по един КТС са: доставяне на

води, канализационни услуги, управление на отпадъци; строителство; търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети; финансови и застрахователни дейности.

Друг важен фактор, тясно свързан с взаимоотношенията между работодатели и работници, е дали има наличие на действащ КТД в момента на възникване на колективен трудов спор. Последните данни за изследвания период показват, че през 2019 г. има най-малко действащи КТД във възникналите спорове – 3%. Най-много действащи КТД има през 2016 и 2017 г. към момента на възникване на спора. По същия начин е и разпределението, когато се погледнат засегнатите наети лица – през 2016 г. и 2017 г. са обхванати от КТД около 80% по време на КТС

Въпреки че през 2019 г. действащ КТД има само в едно от предприятията, делът на наетите, обхванати от КТД, е 37% от всички наети засегнати от КТС през 2019 г. В 47% от всички регистрирани спорове е имало действащ КТД с обхват 72% от всички наети, засегнати от КТС.

Предмет на КТС има, когато съществува противоречие между страните, в т. ч. заплащане на труда, режим на работно време и отпуски, здравословни и безопасни условия на труд, реструктуриране на дейността, свързано със съкращения и др.

През изследвания период на първо място по регистриран брой спорове и с най-голям дял от въпросите, по които е възникнало противоречие между страните, са тези, свързани с изменения в заплащането на труда (34) и реструктуриране, свързано със съкращения (26). След тях са безопасност на труда (24), допълнителните възнаграждения (22) и забавяне в изплащането (18). В периода 2015-2019 г. най-малко засегнати са били въпросите, свързани с условия за синдикална дейност (3) и неизпълнение на клаузи от КТД (4).

През изследвания период има спад на регистрираните КТС. Ако през 2015 и 2016 г. са приблизително по 50 регистрирани спора годишно, то през 2017 г. те намаляват до 29, а в последните две години от този петгодишен период – 2018 и 2019 г., са регистрирани съответно 15 и 21 КТС. Интересно е да се отбележи, че през 2019 г. най-голям брой от възникналите спорове са свързани с безопасността на труда.

В рамките на изследваните поделения на МНК не се регистрирани значителни колективни трудови спорове, въпреки че съществуват напрежения. В повечето случаи, въпреки наличието на напрежение, се стига до някакви компромисни решения, като основните проблеми са свързани със заплатите, социалните придобивки, работното време и отпуските, в някои случаи с правата и условията за синдикална дейности и др. Такива са регистрирани в предприятия от машиностроенето, дървообработването, производство на порцелан, хотелиерство, информационни технологии и други.

През изминалия период до стачки не е се е стигало поради наличието на добри комуникации и социален диалог в повечето от изследваните предприятия. Въпреки това в някои от интервютата се посочва, че с работодателя има проблеми и често не се стига до съгласие относно договореностите по КТД или изобщо няма КТД.

3. ТРАНСНАЦИОНАЛНИТЕ СПОРАЗУМЕНИЯ В МНК С ПОДЕЛЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ – ФАКТОР ЗА РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1 Общ преглед

С разширяване дейността на многонационалните компании в България започва и приложението на техни основни документи – кодекси на поведение, харти, правила и други. Част от тях са едностранно въведени от компанията, но други са съвместни документи – споразумения, декларации, кодекси, конвенции, правила, харти и други, които са подписани както от представители на управляващите органи на компанията, така и от представители на наемните работници. Най-често това са представители на европейските или международните отраслови синдикални федерации, но на практика е възможно това да бъдат и европейските или глобални работнически съвети. В някои случаи документите са подписани от представители както на синдикална структура, така и на структура за общо представителство на работниците (ЕПС или друга), от представители на националните синдикати в централата и поделенията на компанията в страната на произход и/или от поделения от други страни, от националните отраслови синдикати в страната на произход или от структура за представителство на наемните работници (работнически съвет или друга структура) в поделение/централа на компанията в страната на произход и други.

Все пак съществуването на такива споразумения не означава непременно тяхното безусловно признаване и прилагане в страни, където те имат производствени връзки извън страната, където е създадена компанията. Нещо повече, подписването и прилагането на двустранни документи за компании, които имат европейски или международен обхват като доброволен механизъм на саморегулиране не може да измести националното законодателство или управленските традиции и култура, като се има предвид, че последните са зависими от местното законодателство за всеки юридически обвързан акт.

В момента транснационалните споразумения не са специален обект на изследване и публикации в България, с малки изключения. Причините се крият в специфичното икономическо развитие на страната, особеностите на представените в нея МНК и готовността на социалните партньори да използват недържавни механизми за транснационално сътрудничество.

В България има поделения на много компании от различни сектори, в които има подписани транснационални споразумения, кодекси на поведение (също подписани двустранно или тристранно), съвместни декларации, социални харти и други. Сред тях следва да се посочат СКФ (кодекс, подписан и от синдикатите), „Шнайдер Електрик“, „Тисен круп“, АББ, „Сименс“ (металоиндустрия), „Солвей-Родия“, „Лукойл“, „Тотал“ (химическа индустрия), „Марацци“ (санитарна керамика), „Лафарж-Холсим“ (производство на строителни материали), „Индитекс“ (шивашка индустрия и търговия), „Икеа“ (дървообработване и мебели), „Кока Кола“ ХБК, „Монделийз“, „Данон“ (хранителна индустрия и напитки), „Веолия“ (енергетика и водоснабдяване), „Н&М“, „Метро“, „Карфур“, „Содекс“ (търговия с потребителски стоки), „Аккор“ (туризъм и хотелиерство), „Уникредит груп“, БНП „Париба“ (банки), „Дженерали“, „Алианц“, „Групама“ (застраховане), „Адеко“ и „Менпауър“ (консултантска дейност).

Освен това в някои от поделенията действат и „чисти“ кодекси на поведение, които не са договаряни със синдикати или други работнически представители. Това се отнася за „Виохалко“ (металургия), АББ (машиностроене), „Интергейтид Микроелектроник“ (електроника), „Би Ей Глас“ (производство на стъкло), „Контур глобал“ (производство на електрическа енергия), „Фрапорт Туинстър Еърпорт Мениджмънт“ (транспорт) и други.

Наред с това в редица фирми са приети общи за компанията или местни за поделението правила, харти и други. Това се отнася за някои от пивоварните предприятия – „Карлсберг“, за „Нестле“, за банките (ДСК-ОТП, ОББ-КБС Груп, „Райфайзен“) и други.

Обхватът на документите засяга и поделенията в България, но има различни типове споразумения, декларации, принципи, кодекси и други. В някои случаи (декларации, кодекси, харти) съдържанието може да има по-широк или по-тесен обхват, но клаузите са по-скоро препоръчителни или в най-добрия случай съдържат основни принципи на поведение на компанията, както и някои задължения на управляващите органи на компанията и на работодателите в отделните ѝ поделения. В случаите, когато има подписани споразумения, те се отнасят само за отделни конкретни аспекти на трудовите отношения, като професионална квалификация и развитие на работната сила, равни възможности, социални последици от реструктурирането. Няма споразумения с широк обхват, които да приличат на колективни трудови договори на национално равнище в секторите и в компаниите.

Всички документи са подписани от представители на управляващите органи на компаниите (в някои случаи и от директорите или мениджърите по УЧР), от една страна, и от Европейски и/или глобални секторни федерации, („Шнайдер“, „Кока кола“, „Карфур“,

„Икеа“, „Лукойл“, „Данон“, „Адеко“, „Менпауър“). Има случаи на подписване от страна на наемните работници от европейски / глобални синдикални структури и от местните синдикати в страната, в която е създадена компанията, от ЕРС или РС на Европейско дружество, или Глобален РС („Уникредит“, „Алианц“, „Солвей“, АББ, „Дженерали“); от ЕРС (европейски или световен) и синдикатите – европейски и местни федерации („Монделийз“, СКФ), от ЕРС и групов РС („Тисен круп“), от друга страна.

В някои от поделенията в България действат и документи, които са разработени и прилагани едностранно от управляващите органи на компаниите/ поделенията (принципи, харти и други).

Българските поделения на МНК, които попадат в обхвата на подобни споразумения, могат да се разделят на няколко групи. В първата попадат поделения, в които съществуват добри системи на индустриални отношения, синдикатите могат да наблюдават процеса на приложение на транснационалните документи. В тези компании предметът на индустриалните отношения е много по-широк в сравнение със заложеното с транснационалните документи, като същевременно се използват различни механизми на партньорство (колективни преговори, информиране и консултиране, сътрудничество за прилагане на програми и проекти и други). В някои случаи местните представители на синдикатите и/или ЕРС са участвали в подготовката на транснационалните споразумения и други документи. Това се отнася до поделенията на „Солвей“, „Монделийз“, „Данон“. В повечето от тези компании са избрани и представители в ЕРС за България.

Втората група обхваща компании със синдикати, които по-скоро са с по-ниска от средната плътност и сравнително слаба или недостатъчна мобилизация на членовете. В тях също не се насърчава развитието на индустриалните отношения. Синдикатите съществуват, но на практика нямат достатъчно права и функции, в т.ч. и по наблюдение на изпълнението на споразуменията и другите документи. Дори и когато тези документи се прилагат, синдикатите не разполагат с власт да наблюдават процеса. Синдикатите или са изключени напълно, или са символично представени в процесите по избор и действие на ЕРС – такива по-специално са случаите на „Кока Кола“ и „Метро“.

В третата група попадат поделения на многонационални компании, в които няма синдикати или синдикални членове, както и няма никакво насърчаване на индустриалните отношения. В някои от тези поделения е имало по-малко или повече успешни опити да се създадат синдикати, но или твърде скоро върху синдикалните членове е упражнен натиск и синдикатите са престанали да съществуват, или (като в случая с „Тисен круп“) известно време е допуснато съществуването на синдиката, но след това се е стигнало до саморазпускане. Въпреки че в някои от тях има

избрани представители в ЕРС, не е много ясно как е осъществено това и дали тези представители не са де факто представители на работодателите? Има и практики на прилагане на системи за информиране и консултиране, но там също не е възможно да се проследи как се избират представителите и какви са реално осъществяваните от тях функции.

В тази група на практика е невъзможно да се проследи, освен с любезно съдействие от страна на мениджърския екип, как се прилагат транснационалните споразумения или други подобни документи. Това се отнася за компании като „Шнайдер“, „Тисен круп“, АББ, „Алианц“, „Дженерали“.

Специален случай продължава да бъде „Лукойл“, където има синдикати и поне официално съществува система на индустриални отношения. Обаче най-толерираният до скоро и вече единствен синдикат е по-скоро синдикат, одобрен от управляващите органи и принуден да се присъедини към т. нар. международен фирмен синдикат на „Лукойл“, преди подписването на споразумението. Преди няколко години съществуващите други синдикати в българското поделение са стопили до символично присъствие, тъй като работодателят от самото начало на придобиване на собствеността насърчава съществуването само на този синдикат, докато останалите са поставени в неравностойно положение. Това не съответства на клаузите в подписаното споразумение, които съдържат текстове за уважение към правото на сдружаване в синдикати. Тъй като този синдикат е твърде обвързан с управляващия екип, не е възможно да се прецени дали изобщо се осъществява наблюдение върху прилагането на споразумението

Сред специално изследваните от екипа на ИССИ поделения на компании попадат няколко, в които се прилагат международни споразумения, кодекси на поведение, харти и други. Сред тях са „СКФ Берингс – България“, „Солвей“, „Монделийз“ и до известна степен „Данон“, тъй като поделението беше изследвано след 01.01.2014 г., когато вече собственик е новата компания „Шрайбър фуудс“. Те попадат в първата група – на предприятия, в които индустриалните отношения са добре развити, синдикалното сдружаване се приема от работодателя и се насърчават различни форми на информиране, консултиране и други комуникации.

В същото време, в отделните поделения има различни документи и практиките на приложение се отличават с някои особености. В „СКФ Берингс България“ се прилага кодекс на поведение, подписан през 2003 г. от представители на органите за управление на компанията и общ представител, излъчен от Международната федерация на металоработниците (сега присъединена към IndustriaAll), Европейската федерация на металоработниците (вече част от IndustriaAll – Европа), Европейския и Световния работнически съвет. Той е актуализиран през 2014

година. Като цяло, този Кодекс е насочен повече към подобряване стандартите на производство, отношенията с клиентите и с обществото, но има раздел за трудовите отношения. Именно този раздел е договорен и подписан от представители на компанията и на наемните работници. Актуализираният вариант от 2014 г. обаче все още не е подписан от представител на работниците. Забележителното е, че в последната редакция на Кодекса на поведение от 2014 г. се обръща специално внимание както на правото на сдружаване на наемните работници, така и на правото им да не се присъединят към синдикати, което се уважава от фирмата. Въпреки привидната повторемост на известни международни документи, подобен акцент със сигурност привлича вниманието и води към размисъл за отношението на работодателите към правото на членство в синдикат.

3.2 Приложение на транснационалните споразумения и други документи на МНК в България

В на Кодекса за поведение на СКФ специално внимание се обръща на отношенията с персонала. Да се уважават служителите и техните права, да се цени приносът им, да се предлагат безопасни и недискриминационни условия на труд, за насърчаване на благосъстоянието на служителите, както и улесняване на постоянната компетентност и развиване на умения, което позволява индивидуално удовлетворение и развитие на кариерата.

Относно развитието на персонала СКФ се стреми да предостави на служителите си добра възможност да се обучават. Служителите имат право на редовен преглед и мнение на ефективността и управлението на компетентността, изразено в Плана за развитие на индивида. Всички служители трябва да имат еднакви възможности, когато се състезават за дадено работно място. Служителите имат равни възможности да развиват своите умения и компетентност, за да достигнат пълния си потенциал.

В областта на околната среда СКФ има ангажимент за екологично устойчиво развитие. Непрекъснато се стреми да подобрява екологичните показатели на собствените си операции, както и тези на своите доставчици. В същото време, СКФ се развива и предоставя иновативни решения, които помагат за подобряване на екологичните показатели на техните клиенти и обществото като цяло.

Чрез Кодекса за поведение СКФ поема ангажимент за осигуряване на здравословна и безопасна работна среда на всички свои служители в процеса на работа, както и за посетителите в помещенията на СКФ. СКФ работи, за да гарантира, че продуктите и услугите им са проектирани, произведени при условия със съответната информация за безопасност, така че те са безопасни за използване по предназначение.

В Кодекса за поведение на СКФ са застъпени международни стандарти като Глобалния договор на Организацията на обединените нации от десетте принципа, Декларацията на МОТ за основните принципи и права на работното място, Насоките на ОИСР за мултинационалните компании и Международната търговска камара (ICC) харта. СКФ залага на спазването на международното трудово право, свързано с правата на човека. СКФ поема ангажимент по-конкретно: всички служители да бъдат третирани еднакво, честно и с уважение, независимо от раса, пол, възраст, произход или националност, увреждане, каста, религия, сексуална ориентация, членство в съюза или политическа принадлежност; не толерира никакви форми на сексуални или други видове тормоз, заплахи или сплашване; СКФ не участва и активно работи срещу използването на принудителен труд (никой не е длъжен да дава „депозити“ или документи за самоличност, когато започват работа СКФ). Служителите имат право да прекратят трудовото си правоотношение, след като уведомяват в разумен срок); СКФ не участва и активно работи срещу използването на детски труд. Служителите не трябва да са по-малки от възрастта на завършване на задължителното образование и, във всеки случай, не трябва да бъдат по-малки от 15 години. Млади работници (над законовата трудоспособна възраст и под 18-годишна възраст) не трябва да бъдат изложени на опасна работна среда, както е определено от националното законодателство.

Кодексът за поведение на СКФ регламентира и социалния диалог, и правото на сдружаване. СКФ уважава правото на всички работници и служители да образуват и членуват в професионални съюзи, по техен избор, и на колективно и индивидуално договаряне. СКФ се стреми да улесни тези права, когато свободата на сдружаване и колективно договаряне е ограничена. СКФ гарантира също, че официалните представители на тези синдикати не са обект на дискриминация и че тези представители имат достъп до членовете на синдиката и тяхното работно място. СКФ уважава и правото на един служител да не се присъединява към синдикат.

Що се касае до докладване и проверка, СКФ зависи от своите служители, за да гарантира, че се поддържат най-високите стандарти на етично поведение. Всички трябва да бъдат бдителни при предотвратяване, откриване и докладване на нарушения. СКФ насърчава служителите си, ако са наясно с поведение или действия, които не са в съответствие с Кодекса за поведение, да съобщят това на прекия си ръководител. Ако по някаква причина не може или не трябва да докладва пред мениджъра, то може да докладва въпроса на вниманието на мениджъра или на управителя.

Бизнес етиката към клиенти, дистрибутори и доставчици изисква да не дават или получават подкупи, нито да участват или да съдействат за корупционни

дейности. СКФ не приема, че бизнес партньорите им дават или получават подкупи от името на СКФ, или по друг начин участват в корупционни дейности за насърчаване на бизнеса; бизнес отношенията винаги трябва да са професионални и основани на доверие и взаимно уважение; СКФ се стреми да избегне предлагането на подаръци и услуги на лица, работещи за или представляващи публични органи; всички решения и дейности на СКФ са в съответствие с приложимите антиотръстови регулации и всеки има необходимите знания за нормативната уредба; няма конфликт на интереси между частни икономически или лични проблеми и интереси.

В Споразумението „Сименс“ се ангажира с недопускане на принудителен труд, както и дискриминация или заплахи в **заетостта**. Служителите ще се търсят, наемат, повишават и награждават въз основа на квалификацията и способностите им. Компанията се ангажира с приложение на принципите за равенство на възможностите и еднакво отношение към всеки работник (независимо от цвета на кожата му, етническият или социален произход, религия, възраст, увреждания, сексуална идентичност, възгледи и пол). Не се толерират сексуалните посегателства или други форми на атака над личността. Споразумението забранява още използването на детски труд (минималната възраст за наемане на работа е 15 години спрямо Конвенция 138 на МОТ, а където по закон тази възраст е по-висока, то „Сименс“ ще се съобрази с тази възраст).

Рамковото Споразумение на „Сименс“ залага принципа на адекватно **заплащане на труда**: като минимум се гарантира получаването на действащата национална минимална работна заплата. Съобразно националните разпоредби „Сименс“ ще прилага принципа „равно заплащане за равен по стойност труд“ – напр. при мъжете и при жените.

По отношение на **професионалното обучение** на служителите се предвижда (където е възможно) компанията да подкрепя развитието на своите служители.

В Рамковото споразумение са установени и определени договорености относно **работното време**. Гарантира се спазването на законово установеното работно време; при липса на колективни трудови договори ще бъдат прилагани най-малкото установените със закон норми за нормално работно време, извънредни часове труд и платена отпускат. Извънредните часове труд няма да бъдат използвани, за да се компенсират неадекватното основно заплащане. Извънредният труд ще бъде съобразен със съответните регулации за здраве и безопасност, с индивидуалния и с колективния трудов договор.

Споразумението гарантира спазване от компанията на стандартите за **безопасност и здраве при работата**: компанията насърчава непрекъснатите подобрения

ния в сферата на здравето и безопасността на работното място, като се гарантира най-малкото прилагане на установените в закона стандарти в тази област.

В Споразумението се гарантира **свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне**: синдикалното членство не е предпоставка за даване на привилегии или отнемане на права, а представителите на работниците и служителите ще бъдат защитени от всякаква форма на дискриминиращо отношение. Целта е поддържане на ефективно и конструктивно сътрудничество.

При нарушаване на Рамковото споразумение в „Сименс“ могат да бъдат подадени жалби чрез вътрешнофирмените комуникационни канали (например т.нар. канал „Кажете ни, споделете“), но работниците и техните представителни органи могат да съотнесат нарушенията и към вътрешните и местните/националните учреждения за подаване на жалби и арбитраж.

„Солвей“ поема ангажимент за невмешателство в комуникационните канали за създаването или поддържането на синдикалното членство; по отношение на членовете на синдиката няма да бъдат прилагани дискриминационни практики при управление на кариерното или професионалното израстване.

Във връзка с **информирането и консултирането на служителите** споразумението предвижда „Солвей“ да информира работниците и техните представители при реструктуриране на дейността или при друг вид управленско решение, имащо колективно влияние върху служителите.

В сферата на **корпоративната социална отговорност** Споразумението залага Групата „Солвей“ да поддържа диалог с общностите, в които функционират поделенията ѝ и да прилага т.нар. подход „Solvay“, основаващ се на взаимодействие с шест различни заинтересовани страни (клиенти, доставчици, служители, инвеститори, общество и околната среда), към които са приети 23 ангажимента и 48 ключови практики.

В Транснационалните споразумения често присъства и раздел, посветен на **преглед и мониторинг** по изпълнение на заложените клаузи. Така например въз основа на договорени показатели „Солвей“ и IndustriALL извършват годишен преглед на приложението на Споразумението на Група „Солвей“ от 2013 г. е базирано на конкретни показатели за: здраве, безопасност, околна среда; служителите и социалния диалог; отношенията с доставчици и подизпълнители. Отделно в „Солвей“ се прилага т.нар. подход „Solvay“-инициатива, насочена към непрекъснат напредък по отношение на социалната и екологичната отговорност в рамките на по-голям диалог с работниците и служителите и техните представители. Отправната рамка на подхода „Solvay“ предвижда годишна оценка на практиките на дружествата на Групата и напре-

дъка по отношение на шест различни заинтересовани страни: клиенти, доставчици, служители, инвеститори, общество и околна среда. Отправната рамка позволява на структурите да определят текущото ниво на прилагане на тези практики, а след това да се определят целите и свързаните с тях планове за подобряване в духа на непрекъснат напредък. Съответно за всички заинтересовани страни са определени 23 ангажимента и 48 ключови практики, позволяващи тези ангажменти да бъдат изпълнени.

Относно **справянето с проблемите, произтичащи от приложението на споразуменията**, в „Солвей“ се предвижда писмено отразяване на тези проблеми в доклад, който ще се подготвя съвместно от ръководството и представителите на служителите в съответния обект и ще се включва в годишния преглед на изпълнението на Споразумението.

В „Солвей Соди“ има разработени правила и процедури във връзка с работата на външните организации – доставчици, изпълнители и подизпълнители на съответните проекти. Прилагат се редица документи, част от които са насочени към доставчици и подизпълнители. Един от основните документи, приложени в „Солвей“, е „Основни практики за подизпълнителите“ (1999г.). Ангажираността на поделението е в съответствие с Транснационалното корпоративно споразумение за социална отговорност. В него Групата „Солвей“ поставя определен стандарт пред своите доставчици и подизпълнители – да се съобразят със закона и с нормативните актове, както и с основните човешки права, уредени от международни споразумения и стандарти. При необходимост „Солвей“ би могла да предложи своя опит в тези области на своите доставчици и подизпълнители. По силата на колективния трудов договор в българското поделение на „Солвей“, синдикалните организации оказват съществено влияние при изнасянето на дейности от предприятието към външни фирми. Работодателят е длъжен не само да информира синдикатите за социалните условия, които ще бъдат поставени на външната фирма, но и да осигури участието на синдикатите при обсъждане на социалната част на договора с външния изпълнител.

Важно е да се подчертае, че в подписаното Транснационално споразумение „Солвей“ заявява готовност при всяко системно сериозно нарушение на законодателството в областта на здравето и безопасността на работниците и служителите, опазване на околната среда или на основните човешки права да доведе до прекратяване на отношенията със съответната организация-подизпълнител. По отношение на безопасността на работа, в предприятието не се прави разлика между собствен персонал и персонал на външни фирми изпълнители: критериите и изискванията са еднакви и отговарят на стандартите на Група „Солвей“. Управляващ екип възнамерява да предложи на доставчиците и подизпълнителите на компа-

нията усвояване на добри практики по безопасност при работа и по-конкретно на програма „Поведение“ и програма „5S“.

Според Транснационалното споразумение всяка година ще се осъществява преглед на взаимоотношенията с доставчиците и подизпълнителите на „Солвей“ въз основа на система от показатели, включваща:

- преглед на съответствието със стандартите на „Солвей“ и всякакви корективни мерки, които могат да бъдат изисквани;
- преглед на жалби, подадени от доставчици, както и обработката на тези оплаквания от „Солвей“.

В транснационални рамкови споразумения от 2005 г. и 2013 г. „Лафарж-Холсим“ се обявява за **спазване на следните международни стандарти**: Декларацията на МОТ за фундаменталните принципи и права на работното място, Трипартитната декларация на МОТ за принципите относно мултинационалните компании и социалната политика, Глобалния договор на ООН, Ръководните принципи на ОИСР за мултинационалните компании. В Споразумението от 2013 г. се залага още на съблюдаването и на Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека.

В международните рамкови споразумения от 2005 г. и 2013 г. „Лафарж“ се ангажира с недопускане на дискриминация в заетостта. Работниците трябва да имат еднакви възможности, да получават еднакво отношение и еднакво заплащане за труд с една и съща стойност. Според Споразумението от 2005 г. на **командированите работници и на работниците мигранти** трябва да се гарантират най-малко същите права и условия, каквито имат националните работници, заети с компанията. В Споразумението от 2013 г. „Лафарж“ се обявява за защита на работниците мигранти в компанията: забранява се спрямо тях да се прилагат практики, при които се изискват депозити или други разходи, свързани с процедурите по наемане на имигрантите и с подбора на персонал, както и да им се изземват личните документи.

В двете транснационални рамкови споразумения „Лафарж“ поема задължението **заплащането на служителите** (при стандартна работна седмица) да бъде най-малкото на нивото, приложимо за дадената индустрия или сектор съгласно националното законодателство или колективните трудови договори. Освен с изричното съгласие на работника, компанията няма да прави каквито и да е удръжки от изплащаната заплата.

Спрямо заложеното в двете рамкови споразумения „Лафарж“, при възможност и в сътрудничество със синдикатите, ще развива **обучението** на работниците с оглед подобряване на уменията им, гарантиране на кариерното им развитие и увеличаване на тяхната пригодност за заетост.

Чрез подписаните две споразумения „Лафарж“ поема отговорност за стриктно прилагане на **работно време**, съобразено с националното законодателство, националните споразумения и индустриалните/секторните стандарти. Извънредният труд следва винаги да бъде заплащан с надбавка. Ангажимент на компанията е и осигуряването на минимум един почивен ден през седмицата за всички наети.

В транснационалните рамкови споразумения от 2005 г. и 2013 г. „Лафарж“ гарантира осигуряване на **безопасна и здравословна среда на труд** (спрямо Конвенция 155 на МОТ). За тази цел се залага на следването на най-добрите практики по БЗР (включително запознаване с проблема на HIV/СПИН), както и осигуряване на обучение на всички наети относно свързаните с професията рискове и начините за тяхното предотвратяване.

В двете рамкови споразумения „Лафарж“ обявява, че ще съблюдава **правото на сдружаване и колективно трудово договаряне** (Конвенции на МОТ 87 и 98), като представителите на работниците няма да бъдат обект на дискриминация (Конвенция 135 на МОТ). Рамковото споразумение от 2013 г. надгражда текста на Споразумението от 2005 г., като добавя редица нови ангажименти по повод правото на сдружаване на работниците. Компанията се ангажира да се договаря честно с работниците, целейки навременно подписване на колективен трудов договор и опитвайки се да изгради положителна и конструктивна връзка със синдикатите. Компанията се обявява за неутрална по отношение избора на работника да се присъедини/остане/прехвърли/излезе в/от синдикална организация. В Споразумението от 2013 г. „Лафарж“ извежда още и правото на работниците мигранти да образуват синдикални организации, както и да се присъединяват към такива.

В доклада за устойчивост от 2015 г. на „Лафарж-Холсим“ се посочва, че в 74% от бизнес единиците на компанията наетите са покрити от КТД.

Освен подписаните две транснационални рамкови споразумения, Групата „Лафарж-Холсим“ се стреми да прилага **високи стандарти за корпоративно управление** – има разработени Кодекс за бизнес поведение на Групата (от 30.10.2015 г.) и приети политика (от 03.11.2015 г.) за продуктите сегменти цимент и циментови продукти във връзка с приложимите закони и разпоредби – част от антиотръстовите правила.

Прегледът на изпълнението на Рамковите споразумения на „Лафарж“ от 2005 г. и 2013 г. ще се извършва минимум веднъж годишно в рамките на Референтна група, състояща се от представители на мениджмънта и на подписаните международни синдикални федерации. „Лафарж-Холсим“ декларира в Годишния отчет по устойчивостта за 2015 г., че компанията носи отговорност за веригата на стойността на производство. Съответно е изготвен Кодекс на

поведение за доставчиците, който се основава на принципите, залегнали в Глобалния договор на ООН. Този кодекс е разпространен съответно до всички доставчици на компанията. „Лафарж“ декларира, че ще използва услугите на търговски партньори, подизпълнители и доставчици, които припознават и прилагат принципите, посочени в Международното рамково споразумение от 2005 г.

В Рамковото споразумение от 2013 г. „Лафарж“ се ангажира с разпространяване на културата по здраве и безопасност на работното място и сред своите доставчици и подизпълнители.

В споразумение за групата „Марази“ – част от „Мохоук“ внимание се обръща на безопасните и здравословни условия на труд. Защитата на **здравето и безопасността** на работниците на работното място и подобряване на условията на труд е ключова цел, която е споделена от двете страни.

Осигуряването на подобно ниво на превенция и защита на всички работници в S.P.A. Групата на Ceramiche Marazzi в Европейския съюз се смята за основно правило.

Предвид подновяване споразумението на Европейския работнически съвет от 14 юни 1999 г., което създава избрана работна група по въпросите на хигиената и сигурността, става ясно, че задълженията, уменията и отговорностите, определени във всяко действие на Групата от закона, стандарти и колективни трудови договори, им се прилагат.

Споразумяват се да насърчават информационни инициативи, анализи, споделяне на опит и предложения на европейско равнище по въпроси, свързани със здравето и безопасността.

За тази цел ръководството се задължава да предостави цялата необходима информация на работна група в областта на **хигиената и въпроси на сигурността**, като например:

- статистически данни за злополуки и професионални заболявания в различни дейности на Европейски група;
- развитие и изпълнение на здравето и безопасността на законови и договорни разпоредби в работни помещения, в европейските страни, където е установена Групата;
- анализ на ситуацията по открити възможни работни места или одобрени технически и организационни решения;
- дейности за информиране и обучение по въпроси, свързани със здравето и безопасността на работниците и техните представители.

Проблеми, възникващи вследствие на предоставената информация, ще бъдат обсъдени по време на специална годишна среща между работната група на ЕРС и ръководството, чрез изследване на предложенията и решения за подобряване, представени от самата работна група.

Тази среща също така отчита ефективността и постигнатите резултати чрез предприемчивост, така както те я изпълняват.

По време на годишната среща ЕРС следва да информира и консултира относно постигната работа и резултатите от срещата/управление на работната група.

За да се изпълнят посочените по-горе принципи, подписалите се договарят за подходяща оперативна подкрепа, включително и възможността за използване на външни експерти, които да бъдат съвместно договорени от страните. Компанията ще организира заедно с работната група необходимите изисквания за постигане на съвместно определени дейности.

„Монделийз“, компания която е обособена част след реструктуриране на „Крафт фуудс интернешънъл“, прилага също няколко споразумения: Рамково споразумение за защитата на личните данни на наемните работници в поделенията на „Крафт фуудс интернешънъл“ в страните от ЕС/ЕИП (2001), Европейско рамково споразумение за проекта „Една Европа“ (по-дписано от представители на наемните работници).

Проект „Единна Европа“ няма намерение да намалява общото ниво на представителството на работниците или да влоши условията на труд за служителите в „Kraft Foods“ в Европа. В подкрепа на гореизложеното ръководството на „Kraft Foods“ в Европа чрез представителите на работниците в Европейския съвет на Kraft Foods Europe сключват това рамково споразумение, което обхваща **девет основни принципа** във връзка с изпълнението на проекта Единна Европа, подробностите ще бъдат адаптирани за всяка страна съгласно местното законодателство и практики.

1. В отделните страни ще има представителство на работниците, например за информация и консултации, права, сътрудничество и съвместно вземане на решения.
2. Представителството в Надзорния съвет трябва като цяло да продължи.
3. Независимо от новата правна структура на общото ниво на вноските за пенсии на отделните индивиди, ще се запази както е в момента.
4. Ще се запази значението на продължителността на трудовите правоотношения (напр. компенсации и обезщетения, прекратяване на договора и т.н.).
5. Съществуващите споразумения, произтичащи от колективното договаряне в отделните страни ще се прехвърлят на ново юридическо лице.

Когато не е възможно да се прехвърлят, двете страни ще подпишат ново споразумение в рамките на новата правна структура, която ще има същото материално съдържание и валидността на предишното.

6. Когато определени условия на труд зависят от съществуващата правна структура на страната (напр. във Франция), след реструктурирането ще се прилага един и същ метод на изчисление и материалното ниво на тези обезщетения.
7. КFEU гарантират, че представителите на работниците и служителите в ЕРС ще бъдат информирани и консултирани по отношение на всички въпроси, проекти и т.н., които ще се отразят на две или повече държави. Точният механизъм на това как тя ще работи, ще бъде част от процеса на преговори във връзка със споразумението с ЕРС.
8. „Kraft“ ще се съобрази с всички изисквания по отношение на информация, консултации и съвместно вземане на решения въз основа на закона и споразуменията, произтичащи от колективното договаряне.
9. Намерението на двете страни към това споразумение е да се търсят и намират начини да се гарантира в новата правна структура да има представители на работниците и служителите и те да имат достъп до пълната информация на дейността на дружеството в тази страна. Управлението на „Крафт фуудс“ на провинциално и местно ниво също така ще има нова структура и достъп до адекватна и пълна информация за дейностите и планове в страната. Това включва последствия от европейски и глобални проекти за страната. Отдел „Човешки ресурси“ ще е отговорен за спазването на всички изисквания по отношение на предоставянето на информация и консултации.

За да се избегне съмнението, че горните девет основни принципа на разбиране се отнасят само за изпълнение на проекта „Единна Европа“ и за наетите работници и служители по време на изпълнение на този проект в отделните страни трябва да се гарантират възможните мерки за реструктуриране, които ще разглеждат в бъдеще.

В „Данон“ са подписани множество споразумения от 1988 г. досега и всички са в сила, като по-важните са Конвенция за насърчаване равенството на половете (1989, актуализирана 2005), Конвенция за професионалната квалификация (1992, обновена 2005), Конвенция за синдикалните права (1994, 2005), Конвенция за последиците от настъпили промени в бизнеса върху заетостта и условията на труд (1997, 2005), Конвенция за социалните индикатори на групово равнище (2005), Фундаментални социални принципи (2005), Конвенция за насърчаване на различията (подписана от Група „Данон“ и Международната федерация на работещите в хранителната индустрия и туризма, 2007).

Що се отнася до прилагане на документите, различията между тях предполагат и различна степен на обвързване на работодателя. Кодексите на поведение, дори когато са подписани от синдикални или други представители на наемните работници, са по-скоро препоръчителни, отколкото задължаващи, същото се отнася и за такива документи, като харти, декларации и други. Документите като споразумения, в някои случаи – правила, конвенции и други имат по-обвързващ характер и предполагат по-голямо ангажиране на подписалите ги страни. Прави впечатление опитът на някои компании „елегантно“ да неутрализират нагласите за членство в синдикати, като се позоват на правото на личен избор чрез такива документи. Това отново поставя въпроса за разработване на общи стратегии и механизми за преговори или поне за някаква обща европейска рамка. Освен това, в поделенията на някои от МНК, малка част от изследваните подписани споразумения или отделни клаузи от тях се игнорират. В същото време синдикалните организации нямат достатъчно информация и невинаги упражняват надзор за изпълнението, освен в случаите, когато това е изрично предвидено в самите споразумения или кодекси на поведение.

В заключение приложението на транснационалните споразумения и други подобни документи вече не е новост за България, но все още не е сред приоритетите на синдикатите и на работодателите, подобно на процесите на информиране и консултиране и представителство чрез ЕРС. По-добрата интеграция на българската икономика в единния европейски пазар вероятно би довела и до по-голямо внимание към тези процеси.

4. СИСТЕМИТЕ ЗА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ И РОЛЯТА ИМ В ПОДОБРЯВАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ПРЕГОВОРИ И ДОГОВАРЯНЕ В ПОДЕЛЕНИЯТА НА МНК В БЪЛГАРИЯ И НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1 Информирание и консултиране в националните поделения на МНК в България

Във включените в настоящия анализ поделения на МНК в България съществува система за информиране и консултиране, която протича по два канала – чрез синдикалните организации или чрез избрани представители на работниците и служителите по чл.7а. Понякога функциите по информиране и консултиране се делегират и осъществяват от синдикалните организации. В изследваните поделения на МНК се наблюдава липса на отказ от страна на работодателите да подават исканата от синдикатите информация по интересувачи ги въпроси извън процесите на колективното договаряне. В повечето от предприятията комуникацията е регулярна (общи срещи с персонала), като се използват и различни канали за вътрешна ко-

муникация (информационни бюлетини, мултимедия канал, информационни табла и др.) Информацията и комуникацията по проблемите на условията на труд и здравословните и безопасните условия на труд протича регулярно чрез изградените комитети по условия на труд.

Добра практика за система по информиране и консултиране има в МНК „АЛКОМЕТ“, поделение „АЛКОМЕТ АД“.

В поделението на компанията в България има избрани 9 представители на работниците и служителите по информиране и консултиране (член 7а от КТ) с мандат от три години.

Представители по информиране и консултиране са избрани на общо събрание на пълномощниците в предприятието по чл. 6 от КТ. Съставът на избраните представители на работниците и служителите е разнороден по демографски признак, като четири от тях са жени, а петима са мъже. От тях четирима представители не са синдикални членове, а останалите петима представители са членове на КНСБ. Преобладават представителите от производството, но има и представители от администрацията.

Друг пример е липсата на изградена система за информиране и консултиране в „Агрополихим“, но информацията все пак се предоставя от ръководството на работниците и служителите и това става чрез представителите на синдикатите в предприятието.

От друга страна, в повечето от изследваните пивоварни предприятия, сред които „Хайнекен“–„Загорка“; „Карлсберг-България“ („Пиринско пиво“ и „Шуменско пиво“); „Молсън Коорс“– американско-канадска фамилна компания – „Каменица“; Малтери суфле“ – цехове в Плевен и Хасково, системата за информиране и консултиране е епизодична и все още неефективна, като причината за това е в мениджмънта. Трябва да е ясно, че който правилно борави с информацията, той владее процесите, а оттам и резултатите. Само тези, които разполагат с цялата информация, те ще успеят.

В Пивоварна „Шуменско пиво“, МНК „Карлсберг“, има избрани представители на работниците и служителите за системите на информиране и консултиране, с включени делегирани права на синдикалното ръководство. В компанията **няма специално сключено споразумение с представители за синдикатите за информиране и консултиране, но има в КТД договорени клаузи относно работата на представителите по информиране и консултиране. Освен това те се ползват и от специално договорени клаузи за процедури по информиране и консултиране в БКТД И КТД, където има специален раздел за информиране и консултиране. С действащото КТД в пивоварната**

компания „Шуменско пиво“ има договорена клауза, че правата по информиране и консултиране са предоставени на синдикалните ръководства.

Във фирмата представителите на синдикатите осъществяват регулярни контакти с избраните представители по повод подготовката и воденето на колективни преговори и договаряне. Основните политики за работа с избраните представители са участие в заседанията на синдикалния комитет, участие в заседанията на Комисията (Съвета) за социално партньорство и в подпомагане в тяхната работа, включително ги обучават по въпросите на системите за информиране и консултиране

Като извод се налага, че в редица от поделенията на МНК в България участието на синдикатите по информиране и консултиране на персонала е ограничено само до информиране на синдикалните членове, с изключение на случаите, в които тези процеси са делегирани на синдикатите или има създадена вътрешна система за движение на информацията от работниците чрез синдикатите до работодателя и обратно („Агрополихим“, Шуменско), или синдикалните ръководства са ангажирани с информирането и консултирането на работниците и служителите. Информиранието и консултирането е за предоставяне на информация по следните направления на представителите на синдикатите:

- Състоянието и перспективите на развитие на предприятието;
- Технологично обновление и инвестиции;
- Политиката по заетостта;
- Обучението и развитието на персонала;
- Условията на труд, охраната и безопасността на труда и др.

Информиранието и консултирането

В част от изследваните предприятия **са избрани представители на работниците и служителите по информиране и консултиране по чл. 7а от Кодекса на труда.** Изборът става на събрания на пълномощниците или Общи събрания, в повечето случаи иницииран от синдикатите и по-специално на синдикалните ръководства на КНСБ. Избраните представители са членове на КНСБ и подборът им е определен така, че да се обхванат всички поделения, звена и производства.

Основните причини за неизбиране на представители по информиране и консултиране в част от изследваните предприятия се дължат както на липса на инициатива от страна на синдикатите и работодателите, така и от нежеланието на работодателите да се създават системи за информиране и консултиране. В „Карлсберг“ работодателят е приел синдикалното ръководство да бъде делегирано с права по информиране и консултиране. В „Дънди Прешъс Металс“ е предложено на работниците и служителите да изберат представители, но те не са приели пред-

ложението, защото имат доверие на синдикатите и предпочитат те да ги представляват в процесите по информиране и консултиране. **Ръководството на това дружество постоянно взаимодейства със служителите и представителите на синдикалните секции чрез различни канали за информиране и комуникация: срещи, вкл. на Комитета по условия на труд; регулярни тримесечни презентации; информационни материали и вътрешна информационна мрежа (седмичен бюлетин, интернет, брошури, плакати и др.).** Управлението на „Човешки ресурси“ в „Дънди Прешъс Металс“ докладва, че и в двете дружества на компанията има създаден и действащ Комитет по условия на труда (КУТ), в който са включени представители на ръководството и на работниците/служителите, но това не са представителите по чл.7а от КТ.

Друга е ситуацията в компанията „Идеал Стандарт“, където има избрани деветима представители по чл.7а от КТ – петима са от структурите на Завода за санитарна арматура, Търговската организация, САП център и Център за финансово обслужване; и 4 от структурите на Завода за санитарна керамика и Дистрибуционен център, в „Алкомет“ също има избрани деветима представители с мандат от 3 години. Такива представители има и в предприятието „Витте Аутомотив България“, където са избрани деветима представители с мандат от 3 години. В „Загорка“ също има избрани представители по чл.7а от КТ, които представляват всички служители и работници на квотен принцип.

От повечето анкетни карти става ясно, че на някои места се прилага избор на представители на работниците и служителите по чл.7а от КТ, а на други – тези представители са излъчени от синдикалните организации. В „Солвей- Соди“ АД има избрани представители по чл.7а от КТ и с тях се провеждат процедури по информиране и консултиране по въпроси, описани в КТ и в споразумението, което е сключено със синдикалната организация.

Информиранието и консултирането като право и възможност на всички работници и служители, все по-добре се познава и от ръководствата на подразделенията на МНК, и от синдикалните лидери в предприятията. Все пак продължават да се делегират правата по информиране и консултиране на представители, посочени от синдикатите, а някъде има избрани представители, чийто състав е смесен и включва синдикални и несиндикални представители на работниците („Алкомет“ АД). В същото време ролята на синдикатите в социалния диалог от избраните представители или опити от страна на работодателите да използват избраните представители за намаляване влиянието на синдикатите.

В част от изследваните предприятия вече има сключено споразумение между работодателя и избраните представители по информиране и консултиране

(„Солвей Соди“ и „Идеал Стандарт - Видима“). В „Солвей Соди“ то се подновява при всеки нов избор и в него са определени: видът и сроковете за получаване на информацията; за технологичното време за движението на информацията от представителите до работниците и служителите и връщане на обобщеното мнение към работодателя; за условията на работа на избраните представители. В „Шрайбер фуудс“ АД има избрани представители на работниците и служителите за информиране и консултиране (по чл. 7а от КТ). Те са избрани безсрочно, но могат да бъдат сменяни по предложение на служителите или ако те сами си дадат отвод. Провеждат се процедури по информиране и консултиране с тези представители по всички въпроси, които ги вълнуват – развитие на компанията, финансово състояние и т.н. Използвани са и възможностите, които дава Кодексът на труда за осигуряване на процесите за информиране и консултиране, които да се уредят в КТД, а не чрез споразумение. В няколко предприятия условията за работа на избраните представители по информиране и консултиране, както и процедурите за осъществяване на процесите, са уредени чрез КТД. Условията за работа на избраните представители са договорени в КТД на „Монделийз България Продакшън“, „Шуменско пиво“ АД, а процедурите – в „Загорка“, „Актавис“, „Монделийз България Продакшън“, СКФ и „Аурубис“. В предприятията от бирената промишленост („Загорка“ и „Каменица“) с помощта на СБХН се подготвят специални правила за провеждане на процедурите по информиране и консултиране, както и за осигуряване на условия за работа на представителите.

Нараства ползата от системите по информиране и консултиране за колективното договаряне и от по-богатата по съдържание и обхват информация, с която разполагат представителите.

На места обаче представителите за информиране и консултиране се заместват от представители в комитетите по условия на труд, които имат съвършено различни функции от тези на представителите по чл.7а от КТ. („Дънди Прешъс Металс“).

Едва в половината от изследваните предприятия са избрани представители по информиране и консултиране по чл. 7а от Кодекса на труда синдикатите са се възползвали от тях по повод на подготовката и воденето на колективни преговори и договаряне, а в „Монделийз България Продакшън“ представителите са включени в групата за преговори.

В „Шрайбер фуудс“ АД системата за информиране и консултиране на персонала и синдикатите се провежда относно политиката по заетостта: обучението и развитието на персонала: условията на труд, охраната и безопасността на труда и др., като се провеждат международни срещи на представителите на служителите.

С групата по информиране и консултиране в „Солвей Соди“ работодателят провежда регулярни срещи с избраните представители по чл.7а от КТ и ги информира по всички въпроси, по които има изискване за това в закона (Кодекса на труда). Процедури по информиране и консултиране при масови уволнения са се провели и при редуция на персонала в „Алкомет“, а най-активно е използвана системата по информиране и консултиране в „Щрабаг“ – за развитието на предприятието, по заетостта, при въвеждане на новите технологии, при оптимизиране на организацията на труда.

В доста от предприятията са проведени консултации с избрани представители по информиране и консултиране по чл. 7а от Кодекса на труда за решаване на **проблеми във връзка с последиците от Covid-19, например в „Идеал Стандарт - Видима“, „Монделийз“, „Дънди Прешъс Металс“ и др.** В „Нестле“ АД представителите по информиране и консултиране, заедно с представителите на синдикалните организации са се срещали с ръководството на компанията минимум два пъти годишно за представяне на резултатите от бизнеса към момента, обсъждане на мерките за превенция от коронавирус, новите проекти и инициативи, структурни промени в отделите/дирекциите, промяна в начина на работа на отделите и др.

Макар и бавно, индустриалните отношения в поделенията на МНК в България постепенно се променят вследствие на въвеждането и функционирането на системите за информиране и консултиране. Наблюдава се обогатяване на обхвата на социалния диалог между труда и капитала. Мениджмънтът и представителите на работниците по информиране и консултиране дискутират и обменят мнения по все по-голям набор от проблеми, което разширява индустриалната демокрация в предприятията и дава възможност на работниците и служителите да участват в управлението на промяната.

Все още има поделения на МНК в България, където системата за информиране и консултиране по чл.7а не е позната. Такова предприятие е **МНК „Мараци“ – Италия, поделението „КАИ-България“, „Хан Аспарух“–Исперих.** В това предприятие синдикатите имат функция на представители по информиране и консултиране. За съжаление няма нито споразумение за дейността на представителите на работниците и служителите, нито има сключен КТД.

Политиката на синдикатите за работа с избраните представители е различна в отделните предприятия, като зависи от това дали те са членове на синдикалния актив. В този случай се счита, че те са добре обучени и не е нужна специална политика за тях. В част от поделенията на МНК с избрани представители те са включени в работата на синдикалните комитети, като синдикатите проявяват грижа за обучението на избраните представители, включват

ги в обмен на информация, включително и във връзка с колективното трудово договаряне.

4.2 Участие в европейските работнически съвети

В България практиката да се избират представители в европейските работнически съвети се прилага от средата на 90-те години на миналия век, когато в някои от поделенията на МНК, които възникнаха вследствие приватизация на съществуващи вече предприятия, повечето от които са в добро икономическо и финансово състояние и имат изградени пазари. Това се случва с редица предприятия: бившия медодобивен комбинат в Пирдоп, който първоначално е приватизиран от „Юмикор мед“ – белгийска компания; Завод за соди - Девня, както и съпътстващите го производства, които са приватизирани също от белгийска компания – „Солвей“; текстилен завод в Сливен, приватизиран от италианската фирма „Миролио“; шоколадената фабрика в Своге, приватизирана от „Крафт Якобс Сушард“ – американско-швейцарска фирма; млекопреработвателното предприятие в София, приватизирано от френската „Данон“ и др. Синдикатите в страните, в които са централите на тези компании, както и членовете на вече съществуващите европейски работнически съвети, канят българските работници, заедно с работниците от поделенията от други страни от Централна Източна Европа, тогава още кандидати за членство в ЕС, да излъчат свои представители за европейските работнически съвети, в качеството на наблюдатели. Този процес в България основно е с участието на синдикатите в съответните компании и подкрепата на отрасловите и браншовите федерации на КНСБ и КТ „Подкрепа“. Участието в ролята на наблюдатели, макар и без право на глас, е полезно за българските представители, които по правило са синдикални членове. Повечето от тях са членове на организации на КНСБ и с малки изключения синдикални председатели на съответните основни организации.

След приемане на България в ЕС през 2007 г. броят на членовете на европейските работнически съвети се увеличава, въпреки че в някои компании има пресструктуриране и смяна на собствеността. Освен в индустриалните предприятия, кръгът на избрани представители в ЕРС се разширява и до услугите (електроснабдяване и търговия с електрическа енергия, водоснабдяване и канализация, информационно обслужване, телекомуникации, банки, търговия и др.). Повечето от тях са синдикални членове – основно на КНСБ, но и на КТ „Подкрепа“ и някои други синдикати, но има случаи на избрани представители, които не са синдикални членове, а има и предприятия, в които няма синдикати, но има избрани представители в европейски работнически съвети, въпреки че механизмите на номиниране и избор не са достатъчно ясни за такива предприятия. За съжаление смяната на собствеността, закриването на някои поделения и други процеси доведоха до отпадане на правото

на български работници на представителство в европейските работнически съвети за няколко предприятия, в т.ч.: „Кодак“ (поделението е закрито); „Юнилевер“ (закрито); „Бунге“ (закрито); „Каменица“ (първоначално е приватизирана от „Интербрю“–Белгия, но след това собствеността е сменена два пъти); ТЕЦ-Марица 3 (приватизирана от ЕНЕЛ-Италия, след това собствеността е сменена); сегашната фирма за електорразпределение „Енерго-про“ (първоначално е приватизирана от германската ЕОН, но впоследствие е препродадена); Мрежата на БТК (концесионирана от френската „Алкател-Лусент“, в последствие договорът е прекратен и в момента е собственост на друга фирма), както и някои по-малки фирми и банки, в които няма синдикални организации.

В момента в България все още има редица поделения на МНК, в които няма избрани представители в ЕРС, въпреки че има такива в компаниите. В някои от тях или няма синдикални организации, в други е имало, но по различни причини са се разпаднали, в трети има, но е трудно събирането на персонала за избор на представители. Например такива са „Данон“ – след реструктурирането и обособяването на производството в нова фирма работещите в търговското поделение, което остава към „Данон“, не са избрали представител. В „Планзее-Цератизит“ – завод „Инструмент – Габрово“ също не е избран представител в ЕРС, въпреки че е имало ЕРС. В други като „Луфтханза техник“, „Метро“, не е ясно дали са правени стъпки за избор. В някои поделения като „Миролио“ и „Синти рама“ доскоро е имало представители, но по неясни причини вече няма. В някои поделения, в които е имало синдикати, конкретно синдикални организации на КНСБ: АББ; „Тисен Круп Юпитер Стомана, Дойче Баан – Шенкер“ също не е ясно дали има избрани представители.

В редица поделения, в които няма синдикални организации, като „Суис порт, „Акор, „Макдоналдс“, ИНГ Банк, Райфайзен банк, „Адеко“, „Манпауър“, „Ай Би Им“ не е ясно дали им избрани представители в ЕРС.

Предприятията в България, в които има избрани европейски работнически съвети, не са много както поради наличие на поделения на компании, в които няма ЕРС, така и поради труден избор и неосъществяване на правата на работниците. В някои от по-малките компании има права на ротационен принцип – примерно общи представители с работниците от други страни, главно съседни. Трудно е да се определи общият брой на избраните представители и предприятията, тъй като за някои, в които няма синдикати, е трудно да се уточни има ли избрани представители, как са избрани и как действат. Предприятията, в които има синдикални организации с избрани представители, са общо 24:

- „Аурубис“ (бивше „Юмикор/Кумерио“) – металургия;
- СКФ (бивш военен завод) – машиностроене; има и Световен/глобален работнически съвет;

- „Сименс“ (общ представител на ротационен принцип) – електроника;
- „Идеал Стандарт“ – битово машиностроене и санитарна керамика;
- „Солвей“ – химическа промишленост;
- ТЕВА – фармацевтична промишленост;
- „Лукойл“ – производство на горива;⁴²
- „Хайделбергски цимент“ („Девня цимент“ и „Вулкан“, бивша собственост на „Италчименти“, като правата на представителите в него са потвърдени) – производство на строителни материали;
- „Холсим/Лафарж“ – производство на строителни материали;
- „Щрабаг“ – строителство;
- КАИ-Мараца (два завода – в Исперих и Шумен) – производство на санитарна керамика;
- „Шрайбер фуудс“ (бившето производство на „Данон“) – хранителна промишленост;
- „Нестле“ – хранителна промишленост;
- „Монделийз“ (след реструктуриране на „Крафт фуудс“) – хранителна промишленост;
- „Карлсберг“ – хранителна промишленост, пивопроизводство⁴³;
- „Хайнекен“ („Загорка“) – хранителна промишленост, пивопроизводство;
- „Амилум“ – хранителна промишленост;
- „Кока Кола ХБК“ – хранителна промишленост, напитки;
- „Веолия“ (Софийска вода) – водоснабдяване и канализация; Топофикация – Варна – енергетика;
- ЕВН – електроснабдяване и търговия с електрическа енергия;
- ЧЕЗ – електроснабдяване и търговия с електрическа енергия;⁴⁴
- ДХС-и Хюлет Пакард – информационно обслужване;
- ОББ(собственост на КВС груп) – банки;
- Уникредит Булбанк – банки

Освен това има още няколко предприятия, в които има избрани представители за европейски работнически съвети, но в тях няма синдикални организации и е трудно да се прецени какви са тези представители, как са избрани и как работят. Това се отнася до:

- „Костал“ (прекратена синдикална организация) – машиностроене;
- „Джонсън Контролс“ (електроника);
- „Шнайдер електрик“ (електроника);
- „Данфос“ (прекратена синдикална организация) – машиностроене;

⁴² В „Лукойл“ случаят е специален, тъй като там няма и свобода на сдружаване на работниците, под въпрос е и начинът на определяне на представители в ЕРС

⁴³ В „Карлсберг“ в момента няма представители, но предстои да бъдат подновени

⁴⁴ Към момента на изследването в ЧЕЗ е под въпрос продължаването на това представителство, тъй като българските поделения са препродадени на друга фирма

- „Крайбург“ (химическа индустрия);
- „Санofi Авентис“ (на ротационен принцип) – фармацевтична индустрия;
- „Нилсен“ (на ротационен принцип), фармацевтична индустрия;
- „Якобс Доу Екберг“ (прекратена синдикална организация, хранителна промишленост);
- БНП Париба-банки;
- „Дженерали“ – застраховане;
- „Алианц“ – застраховане

От изследваните поделения на МНК 18 са от компании, в които има европейски работнически съвети („Аурубис“, СКФ, „Идеал Стандарт“, „Сименс“, „Солвей“, ТЕВА, „Холсим“, „Щрабаг“, „КАИ-Мараци“, „Шрайбър фуудс“, „Нестле“, „Монделийз“, „Карлсберг“, „Хайнекен“, „Веолия“ („Софийска вода“ и „Топлофикация“-Варна), ЕВН, ЧЕЗ, ДХС-НР. За СКФ има и Световен работнически съвет. Част от тях имат повече от едно поделение в България („Идеал Стандарт“, „Солвей“, „Сименс“, ТЕВА, „Холсим“, КАИ – Мараци, „Карлсберг“, „Веолия“ и др.). За 11 поделения/или групи поделения представителите в ЕРС са попълнили съответния въпросник („Аурубис“, СКФ, „Идеал Стандарт“, „Солвей“, „Щрабаг“, КАИ – Мараци, „Нестле“, „Монделийз“, „Веолия-Софийска вода“, ЧЕЗ, ДХС-поделения на ХП). Това, общо взето, покрива представителите от предишното изследване от 2013-2014 година, като има известно разширяване с представителите на КАИ-Мараци, „Веолия“, ЧЕЗ и ХП).

Едно от предприятията – СКФ, има един представител и в Световния работнически съвет.

Голяма част от представителите в ЕРС са председателите на синдикалните организации на КНСБ (СКФ, Щрабаг, КАИ-Мараци, ЧЕЗ), а в „Солвей Соди“, ТЕВА, ХП, „Монделийз“, са синдикални членове на КНСБ. За „Идеал Стандарт“ има няколко представители – по двама от КНСБ и КТ „Подкрепа“ и един нечленуващ, а за „Хайнекен“ и „Холсим“ са членове на КТ „Подкрепа“ или синдикални председатели на съответните организации. За „Аурубис“, „Нестле“, ЕВН, „Карлсберг“ се избират по двама представители от двата синдиката на ротационен принцип.

В предприятията, за които няма попълнени въпросници за ЕРС или не са подали информация за изследването, членове на КНСБ са представителите за ЕРС в ТЕВА, „Шрайбър фуудс“, „Амилум“, „Хайделбергски цимент“, ОББ, Уникредит Булбанк (последните двама са в асоциирани синдикати). В „Лукойл“ представителят/представителите членуват в друг синдикат, а в „Кока Кола“ единият е към КТ „Подкрепа“, а другият не е синдикален член.

Повечето от интервюираните представители в ЕРС са избрани от общи събрания на пълномощниците (ЕВН, „Монделийз България Продакшън“, „Аурубис“, „Солвей“, „Веолия-Софийска вода“, ДХС).

Специалното изискване на два ЕРС – да се предлагат от поделенията само членове на синдикатите, е спазено в „Монделийз България Продакшън“, в СКФ, а българският представител в ЕРС на ЕВН е предложен и избран от Комисията за социално партньорство в предприятието. За „Щрабаг“ общото събрание е делегирано права на синдикалната организация да определи представителя.

За ЧЕЗ и КАИ-Мараци представителите са определени директно от синдикатите, като за ЧЕЗ това е заложено в самото споразумение с компанията, предишен собственик. За ТЕВА е проведена анкета за определяне на представителя в ЕРС, като той също е член на организацията на КНСБ в поделението в Дупница.

Почти всички ръководства на МНК предоставят информация и се консултират с представителите на персонала в ЕРС за: състоянието и перспективите за развитие на предприятието, технологичното обновление и инвестициите, за обучението и развитието на персонала и по политиката по заетостта. Набляга се на безопасността и здравето при работа. В повечето фирми представителите в ЕРС са запознати не само с проблемите в своите страни и поделения, а и с проблемите в различните страни и поделения

Наблюдава се **различен подход на отделните МНК по процедурите на информиране и консултиране с персонала**. В „Монделийз Продакшън“ има създаден сайт, където се поместват всички презентации и протоколи от проведени срещи и консултации на Специалната комисия с висшето ръководство. В „Аурубис“ процедурите се осъществяват чрез ЕРС и чрез срещи със синдикатите, а в СКФ и „Щрабаг“ и чрез представителите в управителните органи на групировките. В СКФ Председателят на Световния работнически съвет е член на Борда на директорите и чрез него се получава актуална информация, която освен че е глобална за СКФ, е конфиденциална и е само и единствено за информирането на членовете на СРС. В Надзорния съвет на „Баухолдинг Щрабаг“ (европейско дружество) има петима представители на работниците (без българско участие) и информацията достига и до ЕРС на дружеството. В ЕВН се осигуряват ежегодни срещи с ръководството на Концерна.

Наблюдава се регулярен обмен на информация от член на ЕРС към работниците и служителите и синдикалните организации, които представлява. Въпросът с осигуряването на комуникация между представител и работници и служители е един от най-важните елементи на същността на създаване и функциониране на ЕРС. До тези, които са го избрали да ги представляват, трябва да достигне информацията какво е обсъждано и дискутирано заседанието на ЕРС, какви решения са взети, както и обратната информация, кои и какви са проблемите или въпросите, които да се предложат за разглеждане в ЕРС. Това изисква да се търсят разнообразни начини и форми за обмен на

тази информация. В българските предприятия се използват синдикалните събрания, интранет, вътрешната електронна поща, разпространяването на информация чрез избраните представители за информиране и консултиране по чл. 7а от Кодекса на труда. Информацията, получена в ЕРС, достига до работниците и служителите в поделенията в България чрез избраните представители по чл. 7а от Кодекса на труда и чрез синдикалния комитет в „Щрабаг“, СКФ, „Аурубис“, „Монделийз България Продакшън“, „Солвей“, „Нестле“, ЧЕЗ и други. Когато се налага, се организират общи срещи на колективите с ръководството и синдикатите в СКФ и в „Монделийз България Продакшън“. За по-директната връзка на ЕРС с българските системи за информиране и консултиране спомага това, че някои от представителите в ЕРС са избрани и за представители по информиране и консултиране (чл. 7а от КТ) в съответните поделения на МНК. В някои от поделенията обаче има проблеми с информирането и консултирането и със социалния диалог като цяло (КАИ-Мараци) и дори и при наличие на представителство в ЕРС има проблем в предоставянето на информация на персонала. Освен това чрез Европейския работнически съвет във въпросната компания не може да се помогне за подобряване на комуникациите с мениджърския екип, социалния диалог и информирането и консултирането в поделението в България.⁴⁵

Българските представители в ЕРС участват редовно в техните заседания поне два пъти годишно, като финансирането е поето от компанията или се води като командировка от поделението в България. Осигурен е превод на български език с изключение на СКФ, където изискването е да има по двама представители от поделение. За участие в работата на ЕРС на работническите представители работодателите в „Щрабаг“, „Аурубис“ и „Монделийз Продакшън“ осигуряват обучение по английски език. Останалите български представители са преминали обучение или чрез организирани семинари от Клуба на председателите на поделенията на МНК в България, или в организирани форуми по проекти от КНСБ и съответните структури. Някои от по-новите представители не са преминали през обучения, а някои все още не са достатъчно ориентирани в конкретните ситуации.

Пандемията Covid-19 и последиците от нея за икономиката, пазара на труда и здравословното състояние на хората дава отражение върху тематиката на ЕРС. На заседанията в част от тях са разглеждани и тези въпроси, както и последиците от Брекзит.

В „Монделийз Продакшън“ освен икономическото състояние на Компанията и финансовите ѝ резул-

тати на европейско ниво, фокусът на работата на Европейския работнически съвет е и отражение на внедрените корпоративни проекти върху персонала по държави и наемането на сезонни работници чрез Агенции за временна работа (АВР) – процентното съотношение работещи в МНК към наети от агенции. Политиката на ЕРС в СКФ е наред с въпросите за състоянието и развитието на компанията (и по поделения), всяка година да има и една обща тема. На последния проведен съвет това е била темата за гъвкави форми на работа и прилагането им в СКФ.

В интервютата на българските представители в ЕРС не се съобщава за нарушаване от страна на компанията както на основните принципи на Директива 94/45 както и на преработената директива от 2009 г. на ЕС, така и на националните законодателства в страните, в които е разположена Централата на МНК

Получената информация се предоставя на ЕРС с искане за обратна връзка и мнение по поставените въпроси. В някои от поделенията (Солвей) се провеждат и предварителни срещи с представители на синдикатите и представителите по информиране и консултиране, преди да се проведе поредното заседание на ЕРС. В „Аурубис“ ръководството на компанията винаги се консултират с ЕРС, а в „Щрабаг“ на заседанията присъства и собственикът на корпорацията, който запознава работническите представители с тенденциите и стратегиите за развитие на МНК. Висшият мениджмънт в тази компания се съобразява с изказаните мнения и на всеки зададен въпрос се дава отговор.

На заседанията на някои европейски работнически съвети („Монделийз Продакшън“, „Нестле“, СКФ) като наблюдатели участват представители на европейските и /или глобалните секторни синдикални федерации. В някои случаи участие вземат и представители на национални синдикати, например германските („Аурубис“), където заседанията се провеждат в различни държави и право като наблюдатели имат синдикални структури от страната домакин.

Членовете на Европейските работнически съвети, които са синдикални председатели или членове на синдикални ръководства (в „Монделийз Продакшън България“, „Щрабаг“, СКФ, „Мараци“, ДХС, ЧЕЗ, ЕВН и др.), участват директно в екипите за водене на колективните преговори за сключване на КТД, въпреки че в някои от поделенията не се е стигнало до сключване на КТД (ДХС). В ЕВН членовете на ЕРС са част от Комисията за преговорите. Представителят в ЕРС на „Аурубис“ също е член на преговарящия орган в българското предприятие. Двойното представителство – в ЕРС и в преговорния процес за сключване на КТД, осигурява взаимодействие между глобалния и националния контекст на социален диалог и колективно договаряне. Участниците в процеса разполагат директно с информация за компанията и нейните поделения, както и за мнението

⁴⁵ Тъй като информацията е главно за едното от предприятията - „Хан Аспарух“ в Исперих, и за другото няма отговори, е трудно да се оцени дали това се отнася и за двете предприятия в България

и становището на главния мениджмънт по отделни въпроси, които могат да се отразят на дейността на българското предприятие. Споделянето на практики в синдикалната работа между членовете на ЕРС също подпомага българските синдикалисти в колективнодоговорния процес.

Почти всички интервюирани представители посочват, че им се осигурява покриване на разходите за командировка, както и отпуски. Не за всички обаче и осигурено обучение, като някои са участвали в обучения, организирани от КНСБ. През миналата и тази година срещите са провеждани изключително онлайн заради пандемията.

5. Нови тенденции в движението на капитали и правата на наемните работници в поделенията на МНК в България

След първия етап на навлизане на чуждестранните инвестиции в България през 90-те години на миналия век, в началото на новия и особено след приемането на страната за член на Европейския съюз, се наблюдават и по-интензивни трансгранични движения на капитали чрез различни форми, освен чрез вече познатите участия в приватизационния процес, концесиониране, смесени предприятия и създаване на нови предприятия. Движенията на капитали се осъществяват вече и с: покупко/продажба на вече приватизирани или частни от създаването им предприятия/активи; трансгранични сливания, придобивания/поглъщания; изкупуване на акции/дялове чрез фондовата борса; придобиване на активи на предприятия с дългове или изпаднали в несъстоятелност; увеличение на капитала на вече съществуващи дружества; разкриване на дъщерни дружества, клонове, офиси, дистрибуторски центрове от задгранични дружества; създаване на европейски търговски дружества/европейски кооперативни дружества; аутсорсване на предприятия и производствени процеси; наемане под наем/аренда и/или с договор за управление на предприятия и активи; сключване на договори с подизпълнители; преместване на предприятия и производствени процеси от една страна в друга и др.

В сравнение с други Централно- и Източноевропейски страни, които са станали малко по-рано членки на ЕС като Чехия, Унгария или Естония, **България все още не е обект на голямо трансгранично движение на капитали** (това показват и тенденциите в чуждестранните инвестиции), а и някои от формите на тази трансгранична мобилност все още не се прилагат или се прилагат много рядко. Например, първото европейско кооперативно дружество е регистрирано преди 10 години, а след него има само още една регистрация. Има няколко регистрирани европейски търговски дружества, но те в повечето случаи са с минимален персонал и са предимно в сферата на услугите. Сливанията и придобиванията са повече между български фирми. Има и индикации за раз-

лични трансгранични движения – изкупуване на вече приватизирани дружества, сливания, разкриване на дъщерни дружества и клонове, аутсорсване и дори случаи на преместване на производствени процеси

5.1 Нормативни основи

Нормативна база, чрез която се регулират чуждестранните предприятия в България, в т.ч. и различните случаи на трансгранично движение на капитали, включва клаузи в Търговския закон, Закона за Търговския регистър, Закона за кооперациите, Закона за насърчване на инвестициите. Основните форми, които могат да се използват и от чуждестранните инвеститори, са упоменати в българското търговско право: акционерни дружества и дружества с ограничена отговорност, поделения, търговски офиси. Всяко смесено или чуждестранно юридическо лице следва да има българска юридическа регистрация и да действа съобразно българското законодателство. В Търговския закон са транспонирани изискванията на Европейския съюз за сливания, придобивания, консолидирания, разделения на компании или обособяване на части, трансформации в нови юридически лица и др. Редица аспекти на дейността на чуждестранните фирми и на процесите по движения на капитали се съдържат в Закона за защита на конкуренцията, Закона за задълженията и договорите, Закона за собствеността, а по отношение правата на наемните работници – в Кодекса на труда и Закона за информиране на работниците и служителите в многонационалните предприятия, групи от предприятия и европейски дружества и др.

В продължение на няколко години след транспонирането на регламентите за европейското (търговско) дружество и за европейското кооперативно дружество в българското законодателство имаше редица затруднения за регистрация на такива, поради проблеми с регистъра на Агенцията по вписванията от практико-приложен характер (софтуер и други). Това предизвика забележки от страна на Европейската комисия и действия за подобряване на условията в Агенцията по вписванията, но част от пречките вече са отстранени.

В България действат и поделения на компании, регистрирани като европейски търговски дружества, като „Инструмент Цератицит – Габрово“, „Щрабаг – София“, „Алианц“ и други, а допреди няколко години електроразпределението за част от Северна, Централна и Североизточна България е било собственост на германската ЕОН – също европейско дружество.

5.2 Права на наемните работници

В нормативната уредба, регулираща трансграничните движения на капитали в България, има редица документи и клаузи, засягащи правата на наемните

работници. Те се съдържат както в някои от законите и други документи, основа на фирменото право, така и в трудовото законодателство.

ОСНОВНИ ПРАВА НА НАЕМНИТЕ РАБОТНИЦИ

- Задължения на собствениците при случаи на сливане, разделяне, смяна на собственика, прехвърляне или даване под наем на търговско предприятие. Във всеки от тези случаи наемните работници трябва да бъдат уведомени най-малко 2 месеца преди събитието;
- В случаи, когато се предвиждат мерки, които засягат работниците (преместване, съкращения и други), има законови задължения за консултации със синдикатите или представителите по чл. 7, ал.2, както и за усилия за постигане на споразумения с тях по тези мерки;
- В случаи на изкупуване/поглъщане едно от задължителните изисквания е да се предостави информация за намеренията и важните промени в трудовите договори, както и за стратегическите планове, които могат да имат въздействие върху работниците – както от страна на изкупуващите, така и на изкупуваните/предстоящите за поглъщане компании;
- Управляващите органи на поглъщащата и на поглъщаната компания трябва да представят своите намерения и планове пред представителите на своите работници или пред самите работници, ако няма избрани представители или синдикати. Допълнително управляващият екип на компанията/предприятието, което ще бъде изкупено/погълнато, трябва да даде пред представителите на работниците или самите работници мотивирано или аргументирано мнение за възможното въздействие на предстоящата търговска операция върху тях, както и да се съобрази с техните предложения. Трудовите договори остават в сила, независимо от акциите на поглъщане или сливане. При сливане, разделяне или друг тип реорганизации новият собственик/работодател е изцяло отговорен за задълженията, поети с трудовите договори, сключени преди процедурата на промяна. Новият собственик/работодател няма право да променя условията на работа, освен след споразумения с работниците (или техните представители) и синдикатите.
- В случаи на друг тип прехвърляне на собственост на компания или нейни активи – като съвместна покупка/придобивка, изкупуване на акции на борсата, прехвърляне на части или целия бизнес на компанията, двете страни (досегашният и новият собственик) са изцяло и съвместно отговорни.

тиране, специално процесите по информиране и консултиране в областта на колективните уволнения/масови съкращения и **прехвърляне на предприятия (предвиждащо изрична смяна на работодателя)** се приемат в законодателството (Кодекса на труда) като **изключителни права на синдикатите и този тип информиране и консултиране задължително се осъществява със синдикатите**. В случаите, когато в предприятията няма синдикати или в случаи, когато имат нужда от допълнително представителство, работниците и служителите могат да избират **специални представители за представителство и защита на техните интереси** (чл.7, ал.2 от Кодекса на труда), които не са представителите по информиране и консултиране, предвидени в Кодекса на труда (чл. 7А), но които имат конкретни задачи (**в случаите на масови съкращения, прехвърляне на предприятия и други**) или са избрани за по-дълго време, като предметът на представителство не е строго определен. Тези представители, дори и да са замислени като алтернатива на синдикатите, не могат да изпълняват техните основни функции – колективни преговори и договаряне. В същото време, те могат да изпълняват представителство по информиране и консултиране **извън изрично посоченото в закона само с решение на общото събрание/ събранието на пълномощниците в конкретното предприятие**.

Въпреки че подобен тип представители могат да бъдат избрани и когато в предприятието има синдикати, при висока или дори средна степен на организиране в синдикати, тяхната роля на практика се обезсмисля, **освен в изрично посочените случаи на прехвърляне на предприятия и масови съкращения, когато законът предвижда консултациите да се осъществяват със синдикатите (ако има такива в предприятието) или с представители (по член 7, ал. 2 от КТ, ако има избрани такива), или и с двете структури на представителство, ако съществуват паралелно**. В крайна сметка, законът е предвидил осигуряване на достатъчно добро представителство на работниците и служителите – както на синдикалните членове, така и на нечленуващите в синдикати в случаите на масови съкращения и прехвърляне на предприятия.

На практика, ако работниците и служителите в предприятията са организирани в синдикати и ако синдикатите са достатъчно добре представени и силни, обикновено те имат водеща роля в случаите на информиране и консултиране при прехвърляне на предприятия, в т.ч. и всички аспекти на трансгранични движения на капитали и масови съкращения, което не изключва от участие специално избраните представители (чл. 7, ал. 2 от КТ), нито представителите по информиране и консултиране (чл. 7А от КТ) ако такива са избрани. В някои случаи отрасловите/браншови федерации или синдикати и/или техните общински/регионални структури, както и общинските/регионални органи на синдикалните конфе-

Въпреки че транспонирането на Рамковата директива за информиране и консултиране (Директива 14/2002) в българското законодателство предвижда избор на представители по информиране и консул-

дерации също могат да участват в информирането, консултирането или подготовката на споразумения във връзка с масови съкращения или прехвърляне на предприятия/смяна на работодателите, без това изрично да е упоменато в закона.

В някои от сключените в отрасли и браншове колективни трудови договори също има клаузи, засягащи случаи на прехвърляне на предприятия, но те са предвидени значително по-рядко в сравнение с клаузите, засягащи масовите съкращения в предприятията. Клаузи, засягащи прехвърлянето на предприятия са предвидени главно в колективните трудови договори, подписани от социалните партньори в отрасли и браншове, в които има по-сериозен дял на чуждестранните инвестиции и предприятия, в т.ч. и поделения на многонационални компании.

Реалното осъществяване на правата на работниците по правило зависи както от законодателството, така и от организационната/корпоративната култура на инвеститора и процедурата, която е използвана при създаване на компанията. В случаи на приватизация или препродажба на вече приватизирана компания, където съществуват синдикати или някакви форми на представителство, респектът спрямо правата на работниците е по-силен, но има и изключения. При създаване на нова компания има няколко основни подхода, които се използват от новите работодатели: уважение към правата (в т.ч. и правата на организирани), спазване на законодателството, но често придружено с изтънчени методи за избягване на синдикатите или другите представители.

5.3 Примери за трансгранично движение на капитали и правата на наемните работници в поделенията на МНК в България

Тенденции в сделките през 2013-2021 година

През 2013-2014 г. производството на „Данон“ е продадено на американската „Шрайбър фуудс“, като дистрибуторската дейност е запазена за „Данон“, както и правата върху марката. „Крафт фуудс“ пресструктурира част от дейността си чрез обособяване на нова компания – „Монделийз“, която е собственик и на предприятията в България.

През 2014 година групата „Веолия“ придобива 100% от капитала на „Далкия Интернешанъл“, която е собственик и на „Топлофикация – Варна“.

Фабриката за кафе в Костинброд, която е приватизирана от „Крафт фуудс“, вече е собственост на холандската „Якобс Доу Егбергс“ (2015 г.).

През 2016 година „Активис-България“ е придобита от „ТЕВА Фармасютикълс-Израел“. В България компанията притежава фармацевтичните заводи в Дупница и Троян.

През 2016 година германската група „Хайделбергер цимент“ придобива активи на своя конкурент „Италцименти“, в т.ч. и поделенията в България – заводите „Девня цимент“ и „Вулкан“ – Димитровград. Така „Хайделбергер цимент“ се завръща в България, след като преди години продаде приватизирания от групата Завод за цимент в Златна Панега на гръцката фирма „Титан“ (към него принадлежеше и заводът в Батановци, който беше закрит).

През 2017г. част от предприятията, които са собственост на кипърско-гръцката „Юла Глас“ – стъklarските заводи „Стинд-София“ и „Дружба-Пловдив“ са продадени на португалската фирма „Би Ей Глас“.

През 2017 г. белгийската финансова група „Кей Ви Си Груп“, която притежава СИ Банк – България закупува и акциите на ОББ. През същата година се осъществява и сливане на двете банки в нова банка, която приема името ОББ.

През 2019 година унгарската „ОТП Груп“ – собственик на Банка ДСК в България, придобива и акциите на Сосиете Женерал Експрес Банк, като през 2019-2020 се осъществява и сливането на двете банки.

През 2020 година заводът „Елпром Трафо“ в София, който е собственост на корейската „Хюндай Хеви Индъстрис“ от 1997 г. е продаден на словашката „Интернешънъл БЕЗ Груп“.

През 2020 година „БТК – Виваком“, чиято собственост неколккратно е променяна през последните 20 години, вече е собственост на базираната в Холандия „Юнайтед Груп“.

В периода 2018-2021 има няколко опита за препродажба на ЧЕЗ. Първият се проваля, а в началото на 2021 година е потвърдена сделката, с която българската фирма „Еврохолд“ става мажоритарен собственик на ЧЕЗ. Сделката обаче се осигурява от инвестиционния фонд „Джем Глобал Йелд“, базиран в Люксембург, като се планира фондът да придобие акции от българския холдинг.

През 2021 г. е одобрена и сделката за концесия на Летище „София“, която е сключена с фонда „Меридиам“.

Примери за практики по спазване правата на наемните работници

В случаите, когато в съществуващите предприятия има синдикати и има процеси на придобивания или други трансгранични движения на капитали, по-често са използвани процедури на информиране и консултиране и при необходимост – преговори и договаряне за определени параметри, засягащи работните места, заплатите, обезщетенията и други, както и прехвърляне на правата по действащи КТД и споразумения върху новите работодатели.

ДОБРИ ПРАКТИКИ ПО СПАЗВАНЕ НА ПРАВАТА НА НАЕМНИТЕ РАБОТНИЦИ

В случая с българското поделение на „Крафт фуудс Интернешънъл“, което става част от новата, обособена компания „Монделийз Интернешънъл“, Европейският работнически съвет, в който има и български представител, е информиран и консултиран. Представителите по информиране и консултиране в българското поделение, както и синдикалната организация и отрасловите синдикални федерации са получили и информация, и консултиране във връзка с реструктурирането, като са запазени всички права и действащият колективен трудов договор. При прехвърляне на производството на „Данон“ на „Шрайбър фуудс“ също са спазени всички процедури. Информиранието и консултирането е осъществено чрез ЕРС на „Данон“, в който също доскоро е имало български представител, както и със синдикалната организация в предприятието (там няма избрани представители по информиране и консултиране) и с отрасловата синдикална федерация. Има споразумение колективният трудов договор да бъде удължен за още 3 години, но работниците и служителите губят своите права за представителство в ЕРС, защото в „Шрайбър фуудс“ все още не е имало изграден такъв⁴⁶. В същото време, работници и служители от дистрибуторския офис на „Данон“ са създали нова синдикална организация, но все още нямат избран нов представител в Европейския работнически съвет.

Като цяло препродажбата е предмет на предоставяне на информация на синдикатите, но без особена възможност за коментари.

В някои от разглежданите фирми има придобити нови права, специално по избор на ЕРС. Това се отнася за „ТЕВА“, „Якобс Доу Екберг“, ОББ, „Веолия“.

В поделенията на „Хадейлбергер цимент“, „Монделийз“, „Шрабър фуудс“ и запазеното поделение на „Данон“, което има само търговски функции, правата за членство в европейските работнически съвети са запазени.

Някои от МНК разширяват или реструктурират дейността си в България, като в някои случаи това се отразява на правата на работниците на представителство.

Такива примери са:

- поделението на „Енерсис“ е затворено през 2016 година, което също е довело до загуба на права на представителство;
- поделението на швейцарско-британската „Фронери“ е закрито през 2019 г., като това води и до

загуба на права на представителство на работниците в европейските работнически съвети.

В редица случаи обаче движението на капитали, свързано със закупуване на дялове и акции от съществуващи предприятия или създаването на нови, както и с разширяване, реструктуриране и др. не е свързано с разширяване на правата на наемните работници за представителство, организиране в синдикати, представителство в европейски работнически съвети и други. Така някои от чуждестранните инвеститори в България разширяват дейността си, без да се създават форми на представителство за новите поделения или нови синдикални организации, а в редица случаи има и загуба на досега съществуващи синдикални организации (АББ и др.). В други случаи се купуват акции на съществуващи поделения или се създават нови предприятия, но организирането на работниците в тях е много трудно.

В отделни случаи работодателите на местни поделения, в които няма синдикати, са склонни да се консултират със синдикалните федерации на КНСБ и КТ „Подкрепа“ относно номинациите и избора на представители в европейските работнически съвети, а понякога – и относно избора на представители по информиране и консултиране в самите предприятия. Първото става под натиска на съществуващите вече европейски работнически съвети, тъй като те настояват да се спазват поне минималните стандарти на съответните директиви. За съжаление в България законодателството не изисква изрично провеждане на консултации за избори на представители за предприятията, в които няма синдикати и/или няма избрани други работнически представители и това често води до формални номинации на лица, които са сравнително силно свързани с работодателите.

В обобщение, процесите на трансгранични движения на капитали засилват своята роля по отношение на правата на наемните работници и индустриалните отношения, независимо от все още ограничените мащаби на прехвърляне на капитал. Подобряването на информираността на наемните работници и синдикатите дава възможност да се изработи своевременна и адекватна стратегия в случай на неблагоприятни последици от различните форми на движение на капитали. Независимо от пасивността на някои работодатели, синдикатите са длъжни да проявяват интерес към тези процеси и да осигуряват превантивни механизми за защита, като клаузи в отрасловите/браншови КТД или/и в КТД на предприятията, търсене на информация за предстоящи процеси по движения на капитали в поделенията на МНК, обмен на опит и консултации между представителите на синдикални структури от различни предприятия и браншове.

⁴⁶ В Шрайбър фуудс вече има Европейски работнически съвет и в него има български представител.

IV

ПОЛИТИКА НА КНСБ КЪМ МНК

1. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА

Политиката на Конфедерацията на независимите синдикати в България спрямо мултинационалните компании стартира след провеждането на IV конгрес на КНСБ през 1997 г. На практика обаче този процес намира своето приложение от края на 90-те години на миналия век.

В подкрепа на политиката, която Конфедерацията следва към МНК, през 2001 г. е създаден **Клуб на председателите на синдикални организации от многонационални компании**. За да реализира дейността си и да прилага политиката си към мултинационалните компании, КНСБ възлага на направление „Правна закрила на труда и колективно трудово договаряне“ да координира този процес от 2012 г. Направлението се ръководи от избрания вицепрезидент, а пряк ангажимент има отделът по колективно трудово договаряне и изпълнителният секретар, който го ръководи. Институтът за социални и синдикални изследвания към Конфедерацията също се включва в изследвания, обучения и консултации, свързани с индустриалните отношения в МНК.

Политиката и практиките, свързани с МНК, които конфедерацията е развивала в различни направления най-общо могат да се очертаят следните:

- **Разпространяване на знания, информиране и консултиране** в областта на международните и европейските документи в многонационалните компании;
- Участие в **подготовката на нови нормативни актове** с цел адаптиране на законодателството към международните и европейските трудови стандарти;
- **Разпространяване на информация** за кодекси на поведение или международни споразумения;
- **Комуникация, партньорство и сътрудничество с работодателските организации** и с отделни големи компании за формулиране на общи приоритети или решаване на конкретни проблеми;

- **Подпомагане на синдикалните организации в поделенията на МНК** за организиране и избор на представители в европейските работнически съвети;
- **Координиране обмяната на опит между отделните синдикални структури в МНК** чрез Клуба на председателите на СО на КНСБ в многонационални компании;
- **Обучение** по различни направления на индустриалните отношения и по икономическите и социалните измерения на глобализацията;
- **Участие в национални и международни проекти** съвместно със синдикати от други страни;
- **Международен обмен;**
- **Изследвания и публикации.**

Към момента Институтът за социални и синдикални изследвания, съвместно с Фондация „Фридрих Еберт“ и МОТ, има проведени и публикувани четири предходни изследвания за индустриалните отношения в МНК. Анализите са публикувани съответно през 1998 г., 2004 г., 2014 г.

В периода 2009-2014 г. ИССИ самостоятелно или заедно с Централата на КНСБ и някои от основните членове и/или чрез участие в международни и национални проекти се включва в редица изследвания, които засягат и поделенията на многонационалните компании или са специално фокусирани върху тях: по условия на труд, цена на труда, баланс на трудов и личен живот, колективни преговори и договаряне, информиране, консултиране и европейски работнически съвети, транснационални преговори и споразумения в компаниите и други.

В края на 90-те години и началото на новото хилядолетие тази дейност е концентрирана най-вече на ниво Централата, практиката показва, че все повече отделните основни членове формират и осъществяват собствени действия в посока подпомагане на главните си организации и партньорство с големите МНК. С развитието на процесите на чуждестранни инвестиции в страната поведението на част от МНК търпи промени, което налага и преформулиране на някои от приоритетите в политиката на КНСБ и

основните ѝ членове и усъвършенстване на механизмите на прилагането ѝ в поделенията на МНК в страната. Някои от тези приоритети са свързани с нови подходи в организирането на нови членове, както и с подобряване на връзките между синдикатите и индустриалните отношения между поделенията на многонационалните компании и техните изнесени/аутсорсвани предприятия, подизпълнители, доставчици и др.

Като цяло общата картина показва, че условията за работа в предприятията на МНК са добри, набляга се изключително много на безопасността и здравето при работа. Заплащането е традиционно добро, доколкото такава информация може да е достъпна (това е конфиденциална информация и не може да се споделя с трети лица, дори има практика да се подписват договори за конфиденциалност/поверителност). Условията за социален диалог, сътрудничество и партньорство са добри, като, разбира се, не липсват и проблеми, най-често при договаряне на заплатите и участието на синдикатите в различни срещи на ръководството. В изследваните МНК се запазва тенденцията за добре развити социални програми и политики, както и стремеж към спазване на европейските норми и стандарти на индустриалните отношения.

2. ПОЛИТИКА НА КНСБ КЪМ МНК СЛЕД 2014 Г.

В периода след предходното изследване на МНК през 2014 г., КНСБ активно продължава да участва в редица проекти, които засягат индустриалните отношения и въпроси, засягащи труда в поделенията на МНК на национално ниво. Политиката на Конфедерацията в тази област се променя в съответствие с настъпващите промени, като отговаря на европейските политики, прилага международен опит и обмен на добри практики в партньорство с редица работодателски организации, както и международни партньори.

КНСБ има значима роля в постигането на баланс на основните права в МНК – човешки, трудови, социални и това, че спазването на тези права трябва да се прилага във всички поделения и структурни звена на МНК в страната. Важно е да се спазват правата на работещите и да има баланс по цялата производствена верига-филиал на МНК и техните подизпълнители, доставчици и потребители. Механизмите за спазване на тези права могат да са различни – общ документ на МНК, кодекси и харти на поведение, транснационални споразумения и други. Там, където има синдикална организация, Конфедерацията следи за спазване и подобряване на правата и защитата на работещите. КНСБ се стреми МНК да спазват стриктно правата по цялата верига, където няма СО, чрез външни и вътрешни партньори (европейски партньори и федерации,

европейски работнически съвети и др). В аутсорсваните дейности синдикалните членове трябва да се запазят, необходим е набор от приложими закони и договорни инструменти, изработване на еднакъв стандарт за командироване и не на последно място е важно да се разширява приложимостта на колективното трудово договаряне.

През 2014-2021 г. са проведени специализирани семинари на Клуба на председателите на СО на МНК, като основните теми, които се засягат, са колективните преговори като цяло и по-конкретно заплатите.

През 2016-2018 г. КНСБ, съвместно с КРИБ и БСК, осъществява проект „Достоен труд за доставчиците и подизпълнителите на МНК“. В рамките на проекта са изготвени специални информационни материали за 130 предприятия, от които половината са поделения на МНК и други чуждестранни фирми в България, а останалите са предимно големи български фирми. Около 1/3 от тях са без синдикати. В тези 130 предприятия са направени информационни срещи и кампании с цел насърчаване спазването на основните права, създаване на системи за информиране и консултиране и др. Изготвени са и материали за една част от предприятията, която засяга техните политики спрямо предприятията доставчици и подизпълнители, в т.ч. изисквания спрямо човешките ресурси, условията и безопасността на труда, спазването на трудовите права и други. В рамките на проекта са разработени материали за кодексите на поведение и транснационални споразумения за големи МНК и анализ на приложението на някои от тях в България. Осъществени са изследване и анализ на приложението на добрите практики на МНК големи български фирми в предприятията, които са техни доставчици и подизпълнители.

Проблемите на МНК са засегнати и в други проекти. Изследователският проект на ИССИ, в който институтът участва като подизпълнител и който е инициран от Обединението на австрийските синдикати – „Дигитализацията и светът на труда – влияние в ключови сектори в България, Румъния, Сърбия и Австрия“, осъществен по програмата „Danube@work“ в периода 2017-2019 г. В рамките на този проект са изследвани няколко поделения на МНК от машиностроенето, банковия сектор и др.

Проектът на КНСБ „ДИРЕКТ-1“, посветен на прякото работническо участие в управлението и осъществен през 2017-2019 г. съвместно с БСК и партньори от Ирландия, Италия, Кипър, Полша и Обединеното кралство включва анализ на ситуации в поделения на МНК в България – „Карлсберг“ и „Кока Кола“.

КНСБ, съвместно с БИТСП (Балкански институт по труда и социалната политика), е партньор от България по проект „Мултиплициране на достойния труд – достоен живот!“, партньори по проекта са

България, Румъния, Австрия, Литва, Полша и Бразилия. Проектът се осъществява в периода 2014-2016. Проектът е съставен от седем модулни обучения, които са насочени към изграждане на солидарност и повишаване възможностите за сътрудничество между синдикати, НПО и членове на работнически съвети чрез споделяне на опит от различни браншове. Дейностите по обучение са концентрирани върху ЕРС, международни рамкови споразумения, споразумения за солидарност, като се акцентира на осведомеността и компетентността за използване на различните международни инструменти и средства и на националното законодателство.

Конфедерацията участва активно във всички инициативи и представя позиции за органите на ЕКП, Европейския икономически и социален комитет, МКП, МОТ и други, които засягат въпросите на труда и индустриалните отношения в МНК, в т.ч. и въздействието върху труда във веригите на доставки, ролята на транснационалните споразумения, подготовката на директива за due diligence (надлежна проверка).

КНСБ участва със статут на наблюдател в работата на Синдикалния консултативен комитет на ОИСР, където също се произнася по въпроси на МНК. В рамките на подготовката за присъединяване на България към Декларацията за международни инвестиции и Привилата на ОИСР за МНК, представители на КНСБ участват в работата на консултативна група към Министерство на икономиката с цел създаване на Национален контактен център за наблюдение работата на МНК в България.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА НА КЛУБА НА СИНДИКАЛНИТЕ ПРЕДСЕДАТЕЛИ ОТ МНК

Клубът на председателите на синдикални организации на КНСБ от подразделения на МНК в България е създаден през 2001 г. Успява да се утвърди като авторитетен, модерен и търсен, неформален форум в голямото синдикално семейство на КНСБ.

Ключовата роля за неговото устойчиво развитие е съставът му – амбициозни, с висок капацитет синдикални лидери, които чрез различни инициативи и дейности успяват да го използват като средище за динамични контакти, обмяна на добри практики, изучаване на новости, получаване на актуална информация и взаимна подкрепа при възникнали проблеми, спорове или конфликти.

Доказателство за неговата популярност е динамичното развитие на членския му състав и разширяване на географската му карта в страната. Членовете на клуба са представители на предприятия на чуждестранни инвеститори в структуроопределящи сектори на икономиката от цялата страна.

БРОЙ НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА КЛУБА ПО ГОДИНИ:

2001 г. – 16 председатели на СО на КНСБ
2004 г. – 43 председатели на СО на КНСБ
2008 г. – 44 председатели на СО на КНСБ
2014 г. – 40 председатели на СО на КНСБ
2020 г. – 40 председатели на СО на КНСБ

Разпределението на синдикалните организации по браншови структури на КНСБ, чиито председатели са членове на Клуба, през отделните три периода, е показано по-долу.

Таблица 14
Разпределение на синдикалните организации-членове на клуба, според принадлежност към основните членове на КНСБ

№	Федерация/ синдикат/съюз на КНСБ	Синдикални организации				
		2001	2004	2008	2014	2020
1.	СФ „Металици“	2	5	4	4	
2.	ФНС от хранителната промишленост	4	6	4	3	
3.	НФТ „Химия и индустрия“	1	6	5	4	
4.	НСФТКОО	2	4	2	2	
5.	ФНС Горско стопанство и дървообработваща промишленост	2	4	3	2	
6.	ФН Строителни синдикати		4	3	3	
7.	ФНСО от леката промишленост	2	3	2	4	
8.	Синдикат „Бира, храни, напитки“	1	3	5	6	
9.	НСФ „Метал-електро“	1	2	4	2	
10.	Национален банков синдикат		2	1	0	
11.	СТСБ	1	1	1	0	
12.	НБС „Водоснабдител“		1	1	0	
13.	ФС от ВПК		1	1	0	
14.	СФОЕМИ		1	0	2	
15.	НСФ „Миньори“			1	1	
16.	НФ „Енергетиците“			2	4	
17.	НСФ „Енергетиците в България“			1	1	
18.	СФС			2	1	
19.	ФСЗ				1	
20.	Други			2		
Общо:		16	43	44	40	

През годините многонационалният характер на някои предприятия се промени поради смяна на собствеността и/или прекратяване на договори за ползване/управление (КЦМ, „Алкател – Лусент“, част от производството на „Балканфарма – Разград“) и др. В същото

време отпадането на някои синдикални организации, като тази в АББ или закриването на мощности, като „Кодак“, както и липсата на интерес у други представители на МНК, доведе до известно намаляване на членовете на клуба. Въпреки това е налице обновяване през 2013-2014 година, включени са например синдикалните организации в „Кемет Електроникс“ – Кюстендил и „Грамер“–Трудовец, поделенията на ЕВН – Пловдив и Харманли, ЧЕЗ – Перник, „Синтирама“ – Нова Загора, „Милат“– Сливен.

През 2014 г. са проведени две годишни заседания, по едно – през 2015, 2016, 2018, 2019. През 2020-2021 не

са провеждани заседания заради пандемията. Тези срещи се съчетават с организиране на семинари и други форми на обучение.

Като се отчитат предизвикателствата на съвременните комуникации, предстои включване на членовете на клуба в изграждащия се нов електронен портал на КНСБ, чрез който по-лесно и бързо ще се осъществява обменът на информация и консултации. Този обмен следва да помогне за своевременното решаване на поставени въпроси и проблеми.

БИБЛИОГРАФИЯ И ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ

Годишен доклад за колективни трудови договори и колективни трудови спорове в Република България "НИПА" (2019) г. <https://www.nipa.bg/%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B8/%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%BD%D0%B8-%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8/?lang=BG>

Даскалова Н., Е.Рибарова и Т.Михайлова.(2015) Инструменти на европейския социален диалог и разширяване на тяхното приложение в България. Наръчник на синдикалиста. Фондация „Фридрих Еберт“, ИССИ, КНСБ.

Даскалова Н. (съставител), Л.Томев и колектив. (2014) Многонационалните компании в България 2008-2013: кризата, социалният модел и индустриалните отношения. ИССИ на КНСБ, Фондация „Фридрих Еберт“, София

Икономически и социален съвет на България (2013). Резолюция относно присъединяване на Република България към Декларацията за международни инвестиции и мултинационални компании към Ръководните принципи на ОИСП за многонационални компании, 8 октомври 2013. <http://www.esc.bg>

Информирани и консултирани. Европейски и български измерения на многонационалните компании (2012). Европейски сравнителен доклад. Проект ИНФОРМИЯ-2; VS/2011/0277. Авторски колектив. Съставителство и обща редакция: Е.Рибарова и И.Атанасова. София

ИССИ на КНСБ, Дигитализацията в света на труда – влияние върху ключови сектори (Доклад за България). OGB, Danube@Work, София, юни 2019.

Кодекс на труда, Допълнителни разпоредби §1т.2а „Група предприятия“ е понятие по смисъла на §1, т.5 от допълнителните разпоредби на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.

Проблеми на труда в МНК и веригите им на доставки – общи тенденции и изводи от анализи на приложението на кодекси на поведение и транснационални споразумения (2017). Обобщаващ доклад. Проект „Достоен труд за доставчиците и подизпълнителите в МНК“, КНСБ, БСК и КРИБ, 2016-2018, ОП „Развитие на човешките ресурси“. Авторски колектив: Е. Рибарова, Л.Костов, М.Иванов, Р.Антова, Цв. Събчева

Съобщение на комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите (SWD(2020) 98 final)

Томев Л., Даскалова Н. и колектив. (2017) България в трудова Европа. Фондация „Фридрих Еберт“, ИССИ, КНСБ, София

Effect's Industrial Relations in the Agriculture-, Food-, Sugar-, Hotels- and Restaurant-and Contract Catering Sector.(2020). An overview on some experiences and outcomes. **Harald Wiedenhofer.**

Eurofound (2020). *Industrial relations: Developments 2015-2019.* Christian Welz, Ricardo Rodriguez Contreras, Christine Aumayr-Pintar and David Foden.

Eurofound (2020). *Industrial relations: Developments 2015-2019.* Christian Welz, Ricardo Rodriguez Contreras, Christine Aumayr-Pintar and David Foden.

EWC-s and SE Woks Councils: Facts and Figures. S.de Spigelaere and R. Jagodzinski, (2015), ETUI. <http://www.etui.org>

Impact of European Sectoral Social Dialogue and Transnational Company Agreements at National and Company Level in the Industry.(2020).Based on the experience of **Industrial Europe. J. Raina**

Leonardi, S. (ed.), E. Ribarova, T. Mihailova, et al. (2014) Transnational company agreements. Final report. Project EUROACTA-2 (European action on transnational company agreements), Rome <http://www.fmb.unimore.it/on-line/en/home/research/projects/the-role-of-industrial-relations-in-europe-2020-from-local-concerns-to-transnational-action.html>

Marginson P. And G. Meardi (2012). **Big players. Different rules? Multinationals and collective bargaining in Europe.** http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wpipir/gusto_papers/gust_wp6_5.pdf

Markova, P. and E. Ribarova, (2012). Transnational Tools and Social Dialogue in the enlarged Europe: the Case of Bulgaria. In: *European Action on Transnational Company Agreements: a steering Anton towards internationalization of industrial relations.* Ed. S. Leonardi. Rome, Italy., also E-publication available at

Multinational companies: political, economic and social and social influence in societies(2014). Selected papers-Transfer,, May 2014, Vol.20. ETUI

Picard S.(2009) European Works Councils: a trade union guide to Directive 2009/38/EC

Platzer H.W., St. Rueb.(2014). International Framework agreements. An instrument for enforcing social human rights ? FES.<http://library-fes.de>

Ribarova E., N. Daskalova. L. Tomev, R. Antova. Smart production in the manufacturing industry in Bulgaria and work organisation: new scenarios for industrial relations.(2017). Working paper on the project Smart Industrial Relations: smart production in the manufacturing industry and work organization-new scenarios for industrial relations (ref. N VP/2015/004) [http://ireser.it/files/1741-2%20Transnational%20Company%20Agreements_S_cop\[1\].pdf](http://ireser.it/files/1741-2%20Transnational%20Company%20Agreements_S_cop[1].pdf)

Ribarova, E. (2012). Social Power of Trade Unions in the new market Economies: why is it under Decline? *International conference "Trade Unions and Politics", 9 November 2012, Beograd, Serbia.* In: South East Europe Review for Labour and Social Affaires, N 3, 2012., ETUI, Brussels, Belgium

The digital economy, multinational enterprises and international investment policy. OECD,2018. <https://www.weforum.org/agenda/2020>

The Impact of the European Sectoral Social Dialogue and Transnational Company Agreements on Sectoral and Company Level Collective Bargaining at National Level. (2020). [EFBW](http://www.efbw.eu), R.Gehring, W. Bullen

TUAC. *Trade Union Guide to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises,* 2012, http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml

UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

World Investment Report 2020

<http://www.bnb.bg>

<https://www.business-humanrights.org>

<https://bulgarien.ahk.de/bg/>

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_en.pdf

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015DC0192&from=BG>

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bjala_kniga_zh_bdeshte-to_na_evropa_bg.pdf

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/IP_15_4475

https://www.eulerhermes.com/bg_BG/novini-analizi-posledni-novini/eh-bulgaria-digital-index.html

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

<http://www.etui.org/Publications2/Books/Transnational-collective-bargaining-at-company-level.-A-new-component-of-European-industrial-relations>

<http://www.eurofound.europa.eu>

http://www.ecdb.eu/documents/freegraphs/2013_11_EN.pdf

<http://www.ilo.org>

<http://ktd.dostoentrud.org/index.php/analyzes> и <http://fnsz.org/index.php/bg/>

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

СПИСЪК НА МНК, ВКЛЮЧЕНИ В ИЗСЛЕДВАНЕТО

1. „Агрополихим“
2. „Алкомет“
3. „Аурубис“
4. „Балканфарма“
5. „Би Ей Глас“
6. „Веолия Енерджи Варна“
7. „ВИТТЕ Аутомотив“
8. „Грамммер“
9. ЕВН
10. „Дънди Прешъс Метълс“
11. „ЕНЕРГО-ПРОВАРНА“
12. „Ентърпрайз Сървисиз(ДХС)“
13. „Идеал Стандарт - Видима“
14. „Каменица-Молсън коорс“
15. „Карлсберг“ (Шумен и Благоевград)
16. „Кастамону“
17. „Мараци“, КАИ
18. „Монделийз“
19. „Нестле“
20. „Ново стъкло“
21. „СЕ Борднетце“
22. „Сименс Енерджи“
23. СКФ
24. „Солвей Соди“
25. „Софийска вода“
26. „Хайнекен, Загорка“
27. „Холсим“
28. Хотел „Балкан“
29. ЧЕЗ
30. „Шрайбер фуудс“ („Данон“)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

СПИСЪК НА ГОЛЕМИТЕ ИНВЕСТИТОРИ В БЪЛГАРИЯ

Инвеститор	Страна	Поделение в България	Дейност	Начало на дейността в България	Место положение
ABB	Германия	„АББ България“	автоматизирани компоненти	1996	София
ACID AND FERTILIZERS GROUP	САЩ	„Агрополихим“ АД	химическа промишленост	1999	Девня
ADECCO	Швейцария	„Адеко България“	ЧР		София
AES	САЩ	„AES Марица Изток 1“	разпределение на електрическа енергия		София
AIR LIQUIDE	Франция	„Ер Ликид България“ ЕООД	индустриално производство на газ	1999	Пирдоп, Перник, Търговище
ALLIANZ	Германия	„Алианц България Холдинг“	финанси	1999	София

ALPIC GROUP	Швейцария	„Ветроком“ ЕООД	енергия		Казанлък
ALPIQ HOLDING GROUP	Швейцария	„Ветроком“ ЕООД София	енергия		София
AMER SPORTS	Австрия	„АМЕР СПОРТС“ БЪЛГАРИЯ	производство на спортни стоки	2008	Чепеларе
AMERICAN STANDARD	САЩ, Холандия	„Идеал Стандарт Видима“	ВиК, санитария	1993	Севлиево
AMIS	САЩ	„Амис България“	електроника		София
AURUBIS	Германия	„Аурубис България“	обработка на мед		Пирдоп
AQ Group	Швеция	„Магнит“ – Годеч, „Електрик“ – Радомир, „Пластроник“ – Велико Търново	електроника	1997	
BA GLASS	Португалия	„БиЕй глас България“ АД	производство на стъклени контейнери	2017	София
BOYAR INTERNATIONAL	Великобритания	„Домейн Бойар“	вино производство	1998	София
BRAMAC	Австрия	„Брамак Дачсистъм Интърнешънъл“	строителни материали		Силистра
BREWINEST-Heineken	Гърция-Холандия	„Загорка“	пивоварна	1995	Стара Загора
C3I	САЩ	„Ц3и Юръп“ ЕООД	аутсорсинг на бизнес процеси		София
CARLSBERG	Дания	„Пиринско пиво“, „Шуменско пиво“	пивоварна	2003	Благоевград
CARREFOUR	Франция	„Карфур България“ АД	търговия		София
CEZ	Чехия	Електроразпределение София, Електроразпределение Плевен	разпределение на електрическа енергия	2004	София
COCA-COLA HBC.	САЩ, Гърция, Кипър	„Кока-Кола“	безалкохолни напитки	1992	Костинброд Баня
CONTOURGLOBAL	Канада, САЩ	„Контур Глобал Марица Изток 3“	Енергетика		
CRONOSPAN	Австрия	„Кроноспан България“	дървени продукти	1997	Бургас
DUNDEE PRECIOUS METALS	Ирландия, Канада	„Бимак“	разработване на мини	1995	Челопеч
E. MIROLIO	Италия	„Е. Миролио“	търговия	2002	Нова Загора
EICHHOFF ELECTRIC GMBH	Германия	„Айхом Компонентс“	електротехника		Видин
ENERGO-PRO	Чехия	„ЕНЕРГО-ПРОВАРНА“ ЕАД	производство, разпределение и търговия с електрическа енергия		Варна
EOLICA NAVARA	Испания	„Еолика България“	енергия		София
EPIQ	Белгия	„Епик България“	електроника	1994	Ботевград
ERICSSON	Швеция		Информационни технологии		София
EUROBILLA	Австрия	Билла България	търговия	2000	София

EVN	Австрия	Електроразпределение Пловдив, Електроразпределение Ст. Загора	разпределение на електрическа енергия	2004	Пловдив
FESTO	Германия	„Фестопродакшън“	автоматизация	1993	София
FRAPORT Туин стар мениджмънт	Германия България	Летище Варна и Бургас	Авиационен транспорт	2006	Варна Бургас
GENERALI GROUP	Италия	„Дженерали Застраховане“	застрахователна компания	2006	
GRAMER	Германия	„Грамер“	снабдител на автомобили		Трудовец
GOODMILLS GROUP	Австрия	„Good Mills България“ ЕООД	мелница		София
GUMMIWERK KRAIBURG	Германия	„КРАЙБУРГ България“	каучукови смеси	2001	Нови Искър
HAMBERGER	Германия	„Хамбергер“	строителни материали		Севлиево
HEIDELBERGER ZEMENT	Германия	„Девня цимент Вулкан“	циментова индустрия	2016	Девня
HELENIC PETROLEUM	Гърция	„Еко Елда“	търговия (петрол)	2003	София
HENKEL	Германия	„Хенкел България“ ЕООД	перилни и почистващи препарати, козметика и лепила	1998	София
HEWLETT PACKARD/DXC	САЩ	„Хюлет-Пакард България“	ИТ		София
HIT	Германия	ХИТ Хипермаркет	търговия	2004	София
HIT IMMOBILIEN	Германия	Хит имобилен ЕООД	търговия		София
HOLCIM (HOLDERBANK)	Швейцария	Белоизворски цимент	циментова индустрия	1997	Бели Извор - Враца
HYUNDAI	Корея	„Хюндай ЕлпромТрафо“	силови трансформатори	1994	София
IBM	САЩ	ИБМ България	ИТ		София
IMERYS	Франция	„ИмерисМинералс България“ АД	селско стопанство		Кърджали
IMMOFINANCE		Иммофинанс	търговия	2005	София
IMPERIAL TOBACCO GROUP PLC	Великобритания	„ИмпериялТобако България“ ЕООД	обработка на тютюн		София
International BEZ Group	Словакия	„ЕлпромТрафо/ Хюндай хеви индъстрис“	машиностроене	2020	София
INTEGRATED MICROELECTRONICS	Филипини		електроника		Ботевград
IXETIC	Германия	„Иксетик Пловдив“ ЕООД	снабдител на автомобили		Стряма
JOHNSON CONTROLS	САЩ	„Джонсън контролс електроникс България“	автомобилна индустрия		София
KARBO LTD	Великобритания	Кармако	търговия	2000	София
KAUFLAND	Германия	„Кауфланд България“	търговия	2004	София
KERAMIK HOLD./ ROCA	Испания	„Фаянс Каспичан“	санитария	1996	Каспичан

KEAS HOLDING BV	Холандия	„Кастамону България“	производството на плочи от дървесни частици и ламинирани плочи от дървесни частици	2012	с. Горно Сахране Павел баня; Стара Загора
KEROS	Испания	„Керос България“ АД	строителство		Русе
KNAUF	Австрия	„Кнауф Гипсфазер“	строителни материали	1997	София
KRAFT FOODS*	САЩ	„Крафт фудс“ България	хранителна индустрия	1993	Своге
LIDL	Германия	„Лидъл България“ и Ко ЕООД	търговия		-
LIEBHERR HAUSGERAETE	Германия	„Либхер Марица“	производство на хладилна техника	2000	Радиново
LINDE GAS	Германия	„Линде България“	промишлени газове	2001	София
LINDNER INTERNATIONAL	Германия	„Бизнеспарк“ София	строителство	2000	София
LUFTHANSA TECHNIK GMBH.	Германия	„Луфтханза Техник София“ ООД	техническо обслужване на въздухоплавателни съдове		София
LUKOIL	Русия, Холандия	„Нефтохим“, „Петрол“	Нефтохимическата промишленост	1999	Бургас
MCDONALDS	САЩ	„МакДоналдс България“	ресторантьорство	1996	София
MELEXIS	Белгия	„Мелексис България“	макроелектроника		София
METECNO GROUP	Италия	„Метекно България“ АД	строителната индустрия (производството на сглобяеми композитни сандвичпанели)	2007	Плевен
MERIDIAN	Франция	„Софкънект-Летище София“	авиационен транспорт	2021	София
METRO	Германия	„Метро България“	търговия	1998	София
MICROSOFT	САЩ	„Майкрософт България“	ИТ		София
MILAT CARPET	Турция	„МилатКарпет България“	производство на килими	2019	Сливен
MIROGLIO	Италия, Германия	„Миролио България“, Интерпред	текстилната промишленост	1999	Сливен
MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES	Япония	„Калиакра уиндпауър“ АД	енергия		София
MOHAWK INDUSTRIES (Marazzi Group)	САЩ, Италия	КАИ груп - заводи „Хан Аспарух“ и „Хан Омуртаг“	керамични плочки, глазиран и неглазиран гранитогрес	2015	
MOLSON COORS BREWING COMPANY	САЩ	„Каменица“ АД	пивоварна компания	2012	Пловдив
MONDELEZ INTERNATIONAL	САЩ	„Монделийз България“	сладкарски изделия, храни и напитки	1993	София
MONDI GROUP		„Монди Стамболийски“ ЕАД	производство на целулоза и хартия	2006	Стамболийски
MONTUPET SA	Франция	„Монтупет СА“	снабдител на автомобили		Русе
NAFTEX (UCOS PETROLEUM),	Кипър	„УКОС Петролеум“, „Нафтекс“	търговия (петрол)	1996	Варна

NEMETSCHKE AG	Германия	„Немечек“ ООД	ИТ		София
NESTLE	Швейцария	„Нестле България“	хранителна промишленост	1995	София
NEWS INC	САЩ	bTV	телевизия и радиопредаване	2000	София, 1463
OMV	Австрия	„ОМВ България“	търговия (петрол)	1999	София
OTE	Гърция	„Глобул“, „Космо мобайл“	комуникации	2001	София
OTP	Унгария	Банка ДСК	финанси	2003	София, 1036
PALFINGER	Австрия	„Палфингър България“	машиностроене	2003	Червен Бряг
Pirin Tex Bertran Rolman	Германия	„Пиринтекс“	текстил и облекло		Гоце Делчев
PROMET STEEL JSC	Русия	„Промет Стийл“ АД	метални продукти		София
RAIFFEISEN BANK	Австрия	Райфайзенбанк България	финанси	1994	София
RAO GAZPROM	Русия	„Овъргаз“	търговия	1996	София
ROLLMANN & PARTNER	Германия	„Пиринтекс“	облекло	1996	Гоце Делчев
SAFIL, ITALY	Италия	„Булсафил“	текстилна промишленост	2000	Пловдив
SAINT-GOBAIN	Франция	„Сен Гобен Констракшън Продъкст България“ ЕООД	строителни материали		София
SAP	Германия	САП лабс България ЕООД	ИТ		София,
SCHNEIDER ELECTRIC	Франция	„Шнайдер Електрик“	електроника		София
SCHREIBER FOODS	САЩ	„Шрайбер Фуудс“ България	производство на мляко	2013	София
SENSATA TECHNOLOGIS			електроника		Ботевград
SHELL	Великобритания	„ШЕЛ България“	търговия (петрол)	1994	София
SIEMENS	Германия	„ДИГИКОМ“ ЕООД	електротехника	1994	София
ŞİŞE CAM	Турция	„Тракия глас“	стъкларска промишленост	2004	Търговище
SKF BEARINGS	Швеция	Лагерен завод	метални продукти	2002	София
SOCIETE GENERALE	Франция	Сосиете Женерал Експресбанк	финанси	1999	Варна
SOCOTAB	Швейцария	„Сокотаб България“	обработка на тютюн	2002	София
SOLVAY	Белгия	„Соди Девня“	химическа промишленост	1997	Девня
SPARKY	Германия	„Елtos“, „Агромашина“	електрически инструменти	1996	Ловеч
STARBEV GROUP	Чехия	„Старбев България“ АД	хранителна промишленост		-
SUTHERLAND GLOBAL SERVICES	САЩ	„Съдърланд Глобъл Сървисиз“	аутсорсинг на бизнес процеси		София
SWEDISH MATCH	Швеция	Костенец	производство на кибрит	1997	Костенец

TELECOM AUSTRIA	Австрия	„Мобилтел“ АД	Телекомуникации	2005	София
TENGELMANN KONZERN	Германия	„Иммобиля“ България	логистика		София
TEVA PHARMACEUTICALS	Израел	„ТеваФарма“ (Актавис)	Фармацевтична компания	2016	Дупница Троян
TOKUSHUKAIAL CORP	Япония	„Токушукай“ София ЕООД	Здравеопазване		София
TUMBLEWEED	САЩ	TUMBLEWEED	софтуер		София
UNICREDITO	Италия	Булбанк	финанси	2000	София
VEOLIA VEOLIA ENERGY		Софийска вода Топлофикация Варна	ВиК енергетика		София
VIDEOTON	Унгария	ДЗУ Стара Загора	електроника		Стара Загора
VIOHALCO	Гърция	„Софиямед“, Стомана индъстри	мед, метални продукти	2000	София
		„Виваком БТК“ АД	комуникации	2021	София
VMWARE	САЩ	„ВМуеър България“ ЕООД	ИТ (виртуализация cloud инфраструктура)		София
WE2 AND WPD	Германия	Вятърен парк Станата ЕООД	енергия		Добрич
WELDE	Австрия	„Велде България“	производител на шперплат и фазерни плочи		Троян
WIENERBERFER	Австрия	Wienerberfer	строителни материали		София
WILLI BETZ	Германия	COMAT	транспорт	1994	София
WILLIAM HUGHES	Великобритания	УйлямХугхес	снабдител на автомобили		Стряма
WITTE AUTOMOTIVE	Германия	„Витте Аутомотив България“ ЕООД	снабдител на автомобили		Русе
YAGEO GROUP		Кемет Електроникс България“ ЕАД	производство на електрически съоръжения		Кюстендил
YAZAKI	Япония	„Язаки България“ ЕООД	снабдител на автомобили		Ямбол
ZOBELE GROUP	Италия	„Зобеле Груп“	електротехника		Стряма

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Кодекс за поведение

SIEMENS

Кодекс за поведение на доставчици и трети страни-посредници на „Сименс“

Настоящият кодекс за поведение определя основни изисквания, поставени от „Сименс“, към неговите доставчиците и третите страни – посредници на „Сименс“ във връзка с техните задължения към заинтересованите от дейността им страни и околната среда. „Сименс“ си запазва правото да въвежда разумни промени в настоящия Кодекс за поведение при изменения на Програмата за етичен бизнес на „Сименс“. В случай на такава промяна „Сименс“ очаква неговите доставчици да ги приемат.

С настоящото доставчикът и/или третата страна-посредник декларира:

- **Правно съответствие**
 - да спазва приложимото законодателство.
- **Забрана на корупцията и подкупите**
 - да не толерира в никаква форма и да не участва пряко или косвено в каквито и да било форми на корупция или подкупи и да не предоставя, предлага или обещава облаги на държавен служител или насрещна страна в частния сектор с цел оказване на влияние върху официални решения или получаване на неправомерно предимство.
- **Лоялна конкуренция, антитръстово законодателство и права на интелектуална собственост**
 - да действа в съответствие с националното и международното законодателство за конкуренцията и да не участва с конкуренти при фиксиране на цени, разпределяне на пазари или клиенти, споделяне на пазари или уреждане на търгове;
 - да уважава правото на интелектуална собственост на трети страни.
- **Конфликт на интереси**
 - да избягва конфликт на интереси, който може да окаже неблагоприятно влияние върху търговски отношения.
- **Зачитане на основните човешки права на служителите**
 - да предлага еднакви възможности и равноправно отношение към служителите си без оглед на цвят на кожата, раса, националност, социален произход, увреждания, сексуална ориентация, политически или религиозни убеждения, пол или възраст;
 - да уважава личното достойнство, правото на личен живот и правата на всеки човек;
 - да отказва да наеме и да не кара когото и да било да работи против волята му;
 - да отказва да толерира всякакво неприемливо отношение към служители, например психически или сексуален тормоз или дискриминация;
 - да забранява каквото и да е поведение, включително жестове, език и физически контакт, което е сексуално, принудително, заплашително, оскърбително или експлоататорско;
 - да предлага справедливо възнаграждение и да гарантира минималната заплата, приложима по националното законодателство;
 - да спазва максималния брой работни часове, установени с приложимите закони;
 - да признава, доколкото е възможно съгласно закона, правото за сдружаване на работниците и нито да дава привилегии, нито да дискриминира членовете на синдикални организации или профсъюзи.
- **Забрана на детския труд**
 - да не наема работници на възраст под 15 години или в държави, които са изключение като развиващи се държави, съгласно Конвенция 138 на Международната организация на труда, да не наемат работници на възраст под 14 години.
- **Здравословни и безопасни условия за труд на служителите**
 - да поема отговорност за здравето и безопасността на служителите си;
 - да контролира рисковете и да предприема възможно най-добрите разумни мерки срещу инциденти и професионални заболявания;
 - да предлага адекватно обучение и да се уверя, че всички служители са инструктирани по въпросите относно здравето и безопасността;
 - да прилага или ползва разумна система за управление за здравословни и безопасни условия за труд.
- **Защита на околната среда**
 - да действа в съответствие с приложимите закони и международни стандарти относно защита на околната среда;
 - да сведа до минимум замърсяването на околната среда и постоянно да усъвършенства системите за защита на околната среда;
 - да прилага или ползва разумна система за управление на околната среда
- **Верига на доставки**
 - да положи разумни усилия да наложи сред доставчиците си съответствие с този Кодекс на поведение;
 - да спазва принципите за равнопоставеност по отношение на избора на доставчици и отношението към тях.
- **Ограничаване използването на определени суровини и материали**
 - да предприема необходимите мерки, за да избягва използването на суровини в продуктите си, които пряко или косвено финансират въоръжени групировки, които нарушават човешките права.

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИ И ГРАФИКИ

- 10 Таблица 1
Обем на входящите ПЧИ в световен мащаб (млрд.щ.д.)
- 49 Таблица 2
Разпределение по видове на документите в резултат от ЕСД (към 29 юли 2020 г.)
- 50 Таблица 3
Европейски стълб на социалните права
- 66 Таблица 4
Поток на ПЧИ в България (годишни данни, млн. евро)
- 67 Таблица 5
Приток на ПЧИ в България по икономически отрасъл (годишни данни, млн.евро)
- 67 Таблица 6
Общ размер на ПЧИ в България по страни (годишни данни, млн. евро)
- 77 Таблица 7
Динамика на заетостта в наблюдаваните поделения на МНК
- 89 Таблица 8
Динамика на СРЗ и наетите лица за периода 2014-2020г.
- 100 Таблица 9
Характеристика на взаимоотношенията между синдикалните организации в поделенията на МНК в България
- 102 Графика 1
Участие на жени и младежи в синдикалните организации (СО) и в ръководните органи (РО) на СО в поделенията на МНК в България
- 105 Таблица 10
Взаимоотношенията между МНК и синдикатите според председатели на СО в поделенията, качествен анализ на отворените въпроси
- 105 Таблица 11
Взаимоотношенията между МНК и синдикатите според УЧР на поделенията, качествен анализ на отворените въпроси
- 110 Таблица 12
Подписани меморандуми и други документи на отраслово и браншово равнище
- 111 Таблица 13
Нарушаване на синдикалните права в избрани предприятия в България
- 134 Таблица 14
Разпределение на синдикалните организаци-членове на клуба, според принадлежност към основните членове на КНСБ

Автори

Величка Микова, национален секретар на КНСБ

- раздел I, т. 1.5 и т. 2.3; раздел II, т. 2.12; раздел III, т. 4.1

Виолета Иванова, изследовател и зам.-директор на ИССИО

- раздел II, т. 2.4., т. 2.5, т. 2.6, т. 2.10 и т. 2.11

Д-р Екатерина Рибарова, консултант в ИССИО

• съставител, обща редакция; увод; раздел I, т. 1.3, т. 1.4 и т. 2.4; раздел III, т. 3, т. 4.2 и т. 5; библиография

Д-р Ивайло Динев, изследовател в ИССИО

- раздел III, т. 1 и т. 2.2

Д-р Любен Томев, консултант в ИССИО

- раздел I, т. 2.1; раздел III, т. 2.1

Д-р Любослав Костов, главен асистент, директор на ИССИО

- раздел II, т. 2.1, т. 2.2 и т. 2.3

Д-р Мария Прохаска, консултант в ИССИО

- раздел I, т. 1.1, т. 1.2 и т. 2.2; раздел II, т. 1

Цветомила Иванова, изследовател в ИССИО

- раздел II, т. 2.7, т. 2.8 и т. 2.9; раздел III, т. 2.3; раздел IV; приложения

ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт

Бюро България

ул. Княз Борис I 97

1000 София, България

Отговорен редактор: Жак Папаро, директор

© Дизайн корица: VBrand Visuals

Предпечат: Про Креатив Студио

Използването с търговска цел на всички издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

Мненията, изразени в тази публикация, принадлежат на авторите и не отразяват непременно позицията на Фондация Фридрих Еберт.



Всички текстове са достъпни онлайн

bulgaria.fes.de

knsb-bg.org

София, 2022 г.

ISBN 978-619-7666-15-1